GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

© Mykola Velychko - Fotolia.com

GÖD

KOLLEKTIVVERTRAG für die ARBEITNEHMER/INNEN der UNIVERSITÄTEN

7. aktualisierte Auflage 2016

UNIVERSITÄT INNSBRUCK • KUNSTUNIVERSITÄT GRAZ, PALAIS MERAN • MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT INNSBRUCK, CHIRURGIE

VORWORT

© Andi Bruckner

Nachdem das Universitätsgesetz 2002 die Basis für die Ausgliederung der 21 Universitäten bildete, wurde mit der Gestaltung eines Kollektivvertrages begonnen, welcher ein maßgeschneidertes Arbeits- und Gehaltsrecht beinhalten sollte. Die Kollektivvertragspartner kamen überein, dass für die Beschäftigtengruppen „wissenschaftliches/künstlerisches Personal“ und „allgemeines Universitätspersonal“ trotz teilweiser großer inhaltlicher Unterschiede ein gemeinsamer Kollektivvertrag geschaffen werden soll. Gemeinsame, verbindende und berufsbedingt differente Regelungsinhalte wurden in Abschnitte gegliedert. Es wurden arbeitsrechtliche Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen erreicht sowie soziale Inhalte eingearbeitet.

Der Kollektivvertrag ist auch nach dessen Unterfertigung nicht „in Stein gemeißelt“. Formulierungsänderungen zwecks Schaffung weiterer Rechtssicherheit und inhaltliche Verbesserungen unter Berücksichtigung der Anwendung in der gelebten Praxis werden regelmäßig unter Einbindung der Betriebsrätinnen und Betriebsräte erfolgen. Ich bedanke mich bei den Verhandlungsteams für die eingebrachte Fachkompetenz sowie die erfolgreiche Übernahme der ihnen übertragenen Verantwortung. Sie haben den Beweis geliefert, dass trotz mehrjähriger Verhandlungen das Ziel nie aus den Augen verloren wurde und hier wieder ein Stück österreichischer sozialpartnerschaftlicher Geschichte geschrieben werden konnte.

Fritz Neugebauer
Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN • UNIVERSITÄT SALZBURG • TECHNISCHE UNIVERSITÄT WIEN, HAUPTGEBÄUDE

VORWORT

© Hans Ringhofer

Österreichs Universitäten sind Bildungs-, Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen, aber auch Arbeitgeber mit großer Personalverantwortung. Seit Erlangung der Vollrechtsfähigkeit am 1. Oktober 2002 haben die Universitäten Personalautonomie und verfügen somit über weitestgehende Freiräume in diesem Bereich. Im Jahr 2009 wurde zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst der erste Kollektivvertrag für Universitätsbedienstete – übrigens der erste Universitäten-Kollektivvertrag in Europa – abgeschlossen, ein wichtiger Meilenstein für das neue durchgängige Laufbahnmodell, das unter anderem die Positionen „Assistant Professor“ und „Associate Professor“ vorsieht sowie eine unbefristete Anstellung in kürzerer Zeit ermöglicht. Das akademische Laufbahnmodell soll dazu beitragen, Nachwuchswissenschafterinnen und Wissenschaftern klare Orientierung für ihre persönliche Lebens- und Karriereplanung zu ermöglichen.
Wissenschaft und Forschung spielen sich nicht im stillen Kämmerlein ab. In diesem Sinn ist auch eine moderne, transparente Personalentwicklung ein wichtiger Schritt, gerade auch im Hinblick auf Modernisierung und Internationalisierung von Universitäten.

DR. REINHOLD MITTERLEHNER
BUNDESMINISTER FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND WIRTSCHAFT

ÜBERSICHT

1. TEIL: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ... 8
§ 1. Vertragspartner ... 8
§ 2. Geltungsbereich ... 8
§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer ... 8
§ 4. Betriebsvereinbarungen ... 8

2. TEIL: DIENSTORDNUNG ... 10
A. Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen ... 10
§ 5. Allgemeine Bestimmungen und Sonderbestimmungen ... 10
§ 6. Arbeitsvertrag, Dienstzettel ... 10
§ 7. Probezeit ... 10
§ 8. Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ... 10
§ 9. Pflichten des/der Vorgesetzten ... 10
§ 10. Fortbildung, Ausbildungskosten ... 11
§ 11. Bildungsurlaub, Sabbatical ... 12
§ 12. Nebenbeschäftigung ... 12
§ 13. Verschwiegenheitspflicht ... 12
§ 14. Gehaltskonto ... 13
§ 15. Personalevidenz ... 13
§ 16. Dienstverhinderungen ... 13
§ 17. Teilzeitarbeit ... 14
§ 18. Übernahme von Ämtern ... 14
§ 19. Urlaub ... 14
§ 19a. Frühkarenz für Väter ... 15
§ 20. Endigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Elternkarenz ... 16
§ 21. Kündigung ... 17
§ 22. Erweiterter Kündigungsschutz ... 17
§ 23. Entlassung und Austritt ... 18
§ 24. Rückgabe von Universitätseigentum ... 18

B. Bestimmungen für das wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal ... 18
§ 25. Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen ... 18
§ 26. Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturers ... 20
§ 27. Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/Professorinnen ... 21
§ 28. ProjektmitarbeiterInnen ... 22
§ 29. Lektoren/Lektorinnen ... 22
§ 30. Studentische MitarbeiterInnen ... 23
§ 31. Arbeitszeit ... 24
§ 32. Teilzeitarbeit ... 25
§ 33. Studienurlaub ... 25

C. Bestimmungen für das allgemeine Universitätspersonal ... 25
§ 34. Arbeitszeit ... 25
§ 35. Mehrarbeit ... 26
§ 36. Dienstverhinderungen ... 26

D. Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Veterinärmedizinische Universität Wien ... 27
§ 37. Sonderstellung der Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien ... 27
§ 38. Nebenbeschäftigung (Sonderbestimmung zu § 12) ... 27
§ 39. ProjektmitarbeiterInnen (Sonderbestimmung zu § 28) ... 27
§ 40. Arbeitszeit (Sonderbestimmungen zu §§ 31, 32) ... 28
§ 41. Arbeitszeit (Sonderbestimmungen zu § 34) ... 29
§ 42. Krankenpflegepersonal ... 30
§ 43. Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt ... 30
§ 44. Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung ... 30
§ 45. Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen (Sonderbestimmung zu § 26) ... 31
§ 46. Qualifizierungsvereinbarung (Sonderbestimmung zu § 27) ... 31

3. TEIL: GEHALTSORDNUNG **32**
A. Wissenschaftliches/künstlerisches Universitätspersonal **32**
§ 47. Einstufung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals 32
§ 48. Verwendungsgruppenschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal 32
§ 49. Gehaltsschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal 32

B. Allgemeines Universitätspersonal **34**
§ 50. Einstufung des allgemeinen Universitätspersonals 34
§ 51. Verwendungsgruppenschema für das allgemeine Universitätspersonal 36
§ 52. Qualifikationsstufen für das allgemeine Universitätspersonal 37
§ 53. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen 38
§ 54. Gehaltsschema für das allgemeine Universitätspersonal 38
§ 55. Mehrarbeitsvergütung für das allgemeine Universitätspersonal 40
§ 56. Lehrlingsentschädigung, Ferialarbeit 40

C. Gemeinsame Regelungen **41**
§ 57. Journaldienstzulage 41
§ 58. Rufbereitschaftsentschädigung 41
§ 59. Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage 41
§ 60. Schmutzzulage 42
§ 61. Fahrtkostenzuschuss 42
§ 62. Dienstreisen 43
§ 63. Jubiläumszuwendung, Gehaltsvorschuss 43
§ 64. Geltendmachung von Ansprüchen 44

D. Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Veterinärmedizinische Universität Wien **44**
§ 65. Krankenpflegepersonal 44
§ 66. Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt 45
§ 67. Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung 45
§ 68. Gehaltsschema für das wissenschaftliche Universitätspersonal (Sonderbestimmung zu § 49) 45
§ 69. Journaldienstzulage 45
§ 70. Rufbereitschaftsentschädigung 46

4. TEIL: ALTERSVORSORGE **47**
§ 71. Pensionskassenzusage 47
§ 72. Leistungen 47
§ 73. Beiträge der Universität 47
§ 74. Beiträge der ArbeitnehmerInnen 48
§ 75. Unverfallbarkeit 49

5. TEIL: SCHLUSSBESTIMMUNGEN **49**
§ 76. Überleitung der nach dem 31. Dezember 2003 neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen; Übergangsregelung für die Pensionskassenbeiträge 49
§ 77. ProjektmitarbeiterInnen 51
§ 78. „Wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen in Ausbildung“, Assistenten/Assistentinnen ohne Doktorat; Universitätsassistenten/ Universitätsassistentinnen nach § 49l VBG 51
§ 79. Übertretende ArbeitnehmerInnen 51
§ 80. Qualifizierungsvereinbarung 52
§ 81. Änderungen. 52

Anhang 1 Beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51 ..... **54**

GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN **56**

ZUSATZ-KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ALTERSVORSORGE der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG **60**

ANSPRECHPARTNER **64**

UNIVERSITÄT WIEN, HAUPTPORTAL
© Universität Wien

1. TEIL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1. Vertragspartner

Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind der Dachverband der Universitäten, p. A. Österreichische Universitätenkonferenz, A-1040 Wien, Floragasse 7/7, einerseits und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt

a) **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;

b) **fachlich** für alle dem Dachverband angehörenden Universitäten als Arbeitgeberinnen gemäß § 6 des Universitätsgesetzes 2002 (UG);

c) **persönlich** für alle ArbeitnehmerInnen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Arbeitsverhältnis gemäß § 134 UG auf die Universität übergeleitet wurde.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt darüber hinaus auch

1. für ArbeitnehmerInnen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 zum Rechtsvorgänger der Universität begründet worden war und die innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages eine Übertrittserklärung gemäß § 126 Abs. 5 oder 7 UG abgegeben haben;
2. für den Universitäten zugewiesene Beamten/Beamtinnen,
   a) die innerhalb von drei Jahren ab ihrer Definitivstellung ihren Austritt aus dem Bundesdienst erklärt haben und gemäß § 125 Abs. 9 UG in ein Arbeitsverhältnis zur betreffenden Universität aufgenommen wurden; oder
   b) mit denen sonst eine entsprechende Übertrittsvereinbarung getroffen wurde,

wobei Übertritts- oder Austrittserklärungen unwirksam sind, wenn sie eine Bedingung enthalten.

(3) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Mitglieder des Rektorates (§ 22 Abs. 3 UG) sowie für Volontäre/Volontärinnen.

§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 30. September eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(3) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 4. Betriebsvereinbarungen

In folgenden Angelegenheiten können unbeschadet gesetzlicher Ermächtigungen durch Betriebsvereinbarung ergänzende Rege-

lungen zu diesem Kollektivvertrag getroffen werden:

1. Richtlinien für das MitarbeiterInnengespräch (§ 9 Abs. 4);
2. Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing (§ 9 Abs. 5);
3. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Bildungsurlaub (§ 11 Abs. 1);
4. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Sabbatical (§ 11 Abs. 3);
5. Präzisierung des Begriffes „wesentliche dienstliche Interessen“ im Hinblick auf Nebenbeschäftigungen (§ 12 Abs. 2);
6. Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen (§ 27 Abs. 8);
7. Bildung von weiteren Lehrveranstaltungskategorien bei Lektoren/Lektorinnen (§ 29 Abs. 3) sowie Regelungen sonstiger Unterrichtstätigkeiten (§ 29 Abs. 5);
8. Zulassung der Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten (§ 31 Abs. 5);
9. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Studienurlaub für Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/Professorinnen sowie Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturer (§ 33 Abs. 1);
10. Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit beim allgemeinen Universitätspersonal (§ 34 Abs. 3); Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§ 34 Abs. 6 letzter Satz);
11. Zulassung der Betrauung mit Lehrtätigkeiten und mit Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z 1 sowie für ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität oder der Veterinärmedizinischen Universität ärztlich, zahnärztlich oder tierärztlich verwendet werden (§ 40 Abs. 4);
12. Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2 (mit Ausnahme von ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44), die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität oder der Veterinärmedizinischen Universität verwendet werden (§ 41 Abs. 3);
13. die Betrauung mit Tätigkeiten in der Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten (§ 41 Abs. 3);
14. besondere Auszahlungstermine für das Entgelt von wissenschaftlich/künstlerischen ProjektmitarbeiterInnen (§ 49 Abs. 12);
15. Verfahren und Modalitäten für die Überprüfung einer Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals (§ 50 Abs. 7);
16. Festlegung zusätzlicher Qualifikationskriterien für den Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 3);
17. besondere Auszahlungstermine für das Entgelt von ProjektmitarbeiterInnen in nicht wissenschaftlicher/künstlerischen Verwendung (§ 54 Abs. 4);
18. *entfällt (2. Nachtrag zum KollV, 1. 1. 2011);*
19. Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen (§ 62 Abs. 3);
20. Zuschüsse zum Besuch von in den Aufgaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin begründeten Fortbildungsveranstaltungen etc. (§ 62 Abs. 4);
21. Voraussetzung und Ausmaß einer Jubiläumszuwendung (§ 63 Abs. 1);
22. Voraussetzungen und Modalitäten eines Gehaltsvorschusses (§ 63 Abs. 2).

2. TEIL DIENSTORDNUNG

A. Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen

§ 5. Allgemeine Bestimmungen und Sonderbestimmungen

(1) Die Bestimmungen des 2. Teils des Kollektivvertrags gelten für alle ArbeitnehmerInnen der Universitäten, soweit nicht Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Veterinärmedizinische Universität etwas anderes vorsehen.

(2) ArbeitnehmerInnen der Universitäten sind:

1. Angehörige des **wissenschaftlichen/künstlerischen** Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG); oder
2. Angehörige des **allgemeinen** Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG).

§ 6. Arbeitsvertrag, Dienstzettel

Jeder/Jede ArbeitnehmerIn erhält von der Universität unverzüglich nach Arbeitsantritt einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die den Vorschriften des § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) zu entsprechen hat.

§ 7. Probezeit

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probemonat (§ 19 Abs. 2 Angestelltengesetz [AngG]). In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden.

§ 8. Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

(1) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, alle im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten persönlich und gewissenhaft zu verrichten.

(2) Ist im Arbeitsvertrag ein Ausbildungsziel vereinbart, hat sich der/die ArbeitnehmerIn zu bemühen, die vereinbarte Ausbildung in der vertraglich vorgesehenen Zeit erfolgreich zu absolvieren.

(3) Arbeitsort ist die Gemeinde, in der die Universität ihren Sitz hat. Der/die ArbeitnehmerIn ist jedoch verpflichtet, seine/ihre Arbeitsleistung auch an anderen von der Universität bestimmten Orten im Inland und im Ausland sowie in Gesellschaften zu verrichten, an denen die Universität mehrheitlich beteiligt ist. Bei Wechsel des regelmäßigen Arbeitsortes ist die Mitwirkung des Betriebsrates sicherzustellen.

(4) Soll der/die ArbeitnehmerIn regelmäßig an Arbeitsorten in mehreren Gemeinden tätig werden, ist dies im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) festzulegen. Wird ein/e ArbeitnehmerIn regelmäßig an Arbeitsorten in mehr als zwei Gemeinden eingesetzt, gilt der Weg von und zum weitest entfernten dieser Arbeitsorte als Dienstreise (§ 62).

(5) Hat der/die ArbeitnehmerIn Teile seiner/ihrer Arbeit außerhalb von Arbeitsstätten der Universität (insbesondere bei Telearbeit) oder im Ausland zu verrichten, ist darüber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Mitwirkung des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleibt unberührt.

§ 9. Pflichten des/der Vorgesetzten

(1) Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen ihren Fähigkeiten entsprechend im Rahmen des Arbeitsvertrages einzusetzen und ihr dienstliches Fortkommen sowie ihre berufliche Fortbildung zu fördern.

(2) Der/die Vorgesetzte hat für eine den jeweiligen Aufgaben entsprechende Verteilung der Arbeit zu sorgen und darauf zu achten, dass die ArbeitnehmerInnen ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen können. Bei der Verteilung der Aufgaben und Festlegung der Arbeitszeit ist auf etwaige Kinderbetreuungspflichten der ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen.

(3) Wird mit dem/der ArbeitnehmerIn ein Ausbildungsziel vereinbart, so hat dies so recht-

zeitig zu erfolgen, dass die Erfüllung während der Vertragsdauer möglich ist. Die Universität hat dem/der ArbeitnehmerIn ausreichend Zeit zur Erreichung des Zieles zu gewähren und ihm/ihr jene Mittel zur Verfügung zu stellen, die zur Zielerreichung erforderlich sind.

(4) Der/die LeiterIn einer Organisationseinheit gemäß § 20 Abs. 5 UG oder der/die sonst verantwortliche bzw. mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte ist verpflichtet, einmal im Kalenderjahr mit den ihm/ihr unterstellten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nachweislich ein **Mitarbeiter(innen)gespräch** zu führen. Dabei sind jedenfalls

a) das Arbeitsziel der Organisationseinheit sowie ihre Aufgabenstellung im Folgejahr und der Beitrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin daran, die Auswertung einer bereits vereinbarten Ergebniserreichung, sowie
b) die Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin notwendig und zweckmäßig sind und durch die dem/der ArbeitnehmerIn auch eine längerfristige berufliche Entwicklung eröffnet werden soll,

zu erörtern. Auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder des Leiters/der Leiterin der Organisationseinheit (des/der verantwortlichen bzw. mit der Fachaufsicht betrauten Vorgesetzten) ist ein Mitglied des für den/die ArbeitnehmerIn zuständigen Betriebsrates oder ein sonstiger/eine sonstige ArbeitnehmerIn der Universität als Vertrauensperson beizuziehen. Nähere Regelungen des Mitarbeiter(innen)gespräches können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(5) Durch Betriebsvereinbarung können geeignete Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing getroffen werden.

§ 10. Fortbildung, Ausbildungskosten

(1) Der/die ArbeitnehmerIn ist zu regelmäßiger Fortbildung verpflichtet und hat an von der Universität angeordneten Fortbildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgelts teilzunehmen. Zu anderen Fortbildungsveranstaltungen kann unbeschadet von § 11 eine Freistellung von der Arbeitsleistung mit oder ohne Entfall der Bezüge gewährt werden.

WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN
© Stephan Huger

(2) Die Universität ist berechtigt, die von ihr über die Gehaltskosten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hinaus aufgewendeten Kosten für eine von ihr überwiegend finanzierte Ausbildung zurückzuverlangen, wenn diese Kosten Euro 2.000,– übersteigen, und der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von vier Jahren nach Abschluss (eines selbständig verwertbaren Teiles) dieser Ausbildung durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Selbstkündigung oder durch vom/von der ArbeitnehmerIn verschuldete Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Der Rückersatz verringert sich mit jedem vollen Monat, um den das Arbeitsverhältnis nach Abschluss (eines selbständig verwertbaren Teiles) der Ausbildung weiter besteht, um zwei Prozent der von der Universität aufgewendeten Kosten.

§ 11. Bildungsurlaub, Sabbatical

(1) Durch Betriebsvereinbarung kann allen ArbeitnehmerInnen nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung bei der betreffenden Universität ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts für Weiterbildungszwecke im Höchstausmaß von jeweils zwei Monaten eingeräumt werden. § 33 bleibt unberührt.
(2) Zeitpunkt und Dauer der Freistellung sind mit der Universität zu vereinbaren. In dieser Vereinbarung sind auch die Ziele der Weiterbildung festzulegen.

JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ,
SCIENCE PARK / © Hertha Hurnaus

(3) Durch Betriebsvereinbarung kann für alle ArbeitnehmerInnen, die länger als sieben Jahre ununterbrochen bei der betreffenden Universität beschäftigt sind, ein Anspruch auf Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem mehrjährigen Zeitraum zur Erreichung einer geblockten Freistellung von der Arbeitsleistung am Ende dieses Zeitraums vorgesehen werden. Ein solcher Anspruch auf Sabbatical kommt nur in Betracht, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

§ 12. Nebenbeschäftigung

(1) Der/die ArbeitnehmerIn hat jede beabsichtigte erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und deren wesentliche Änderung sowie die Tätigkeit im Vorstand, Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person der Universität zu melden. Der/die ArbeitnehmerIn hat jede Nebenbeschäftigung zu unterlassen, durch deren Ausübung arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen der Universität beeinträchtigt werden.
(2) Bei der Beurteilung, ob eine Beeinträchtigung nach Abs. 1 vorliegt, ist die Verbindung mit den fachlich in Betracht kommenden Bereichen in und außerhalb der Universität angemessen zu berücksichtigen. Der Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ kann durch Betriebsvereinbarung präzisiert werden.
(3) Ein Zuwiderhandeln gegen die Bestimmung des Abs. 1 stellt einen Kündigungsgrund (§ 22 Abs. 2 lit. b), bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einen Entlassungsgrund dar. Eine Kündigung (Entlassung) wegen Verletzung der Unterlassungspflichten nach Abs. 1 ist ungeachtet sonstiger Voraussetzungen nur zulässig, wenn dem/der ArbeitnehmerIn von der Universität schriftlich mitgeteilt wurde, dass die Universität wesentliche dienstliche Interessen als beeinträchtigt erachtet, und der/die ArbeitnehmerIn die Nebenbeschäftigung fortsetzt oder nicht entsprechend einschränkt.

§ 13. Verschwiegenheitspflicht

Der/die ArbeitnehmerIn hat über alle innerbetrieblichen Angelegenheiten und alle ihm/ihr in Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Umstände, an deren Geheimhaltung die Universität ein dienstliches Interesse hat, strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.

§ 14. Gehaltskonto

Der/die ArbeitnehmerIn hat im Inland ein Gehaltskonto einzurichten, auf das die Universität mit schuldbefreiender Wirkung das Entgelt sowie sämtliche anderen Zahlungen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, überweisen kann.

§ 15. Personalevidenz

Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, der Universität alle Änderungen seiner/ihrer Personalien (Name, Familienstand, Zahl der Kinder) und seiner/ihrer Wohn- und Zustelladresse unverzüglich bekannt zu geben.

§ 16. Dienstverhinderungen

(1) Ist der/die ArbeitnehmerIn durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner/ihrer Dienste verhindert, hat er/sie der Universität unverzüglich, das heißt grundsätzlich am Tag des Eintritts der Verhinderung zu verständigen.

(2) Dauert eine Dienstverhinderung nach Abs. 1 länger als drei Arbeitstage, hat der/die ArbeitnehmerIn auf Verlangen der Universität eine Bestätigung eines Vertragsarztes/einer Vertragsärztin des für ihn/sie zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Amtsarztes/einer Amtsärztin nach § 8 Abs. 8 AngG vorzulegen. Die Universität kann die Vorlage einer solchen Bestätigung in begründeten Fällen auch verlangen, wenn eine Dienstverhinderung weniger als drei Arbeitstage dauert.

(3) Ist der/die ArbeitnehmerIn durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe an der Leistung der Dienste verhindert, hat er/sie der Universität möglichst schon vor dem Eintritt der Verhinderung, jedenfalls aber unverzüglich nach dem Eintritt der Verhinderung davon zu verständigen. Tritt die Dienstverhinderung ohne Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ein (wie z. B. wegen Gerichtsterminen, Dienstprüfung), behält er/sie den Anspruch auf das Entgelt (§ 8 Abs. 3 AngG).

(4) Bei nach Abs. 3 angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts jedenfalls in folgendem Ausmaß:

a) eigene Eheschließung/Verpartnerung drei Tage;
b) Geburt eigener Kinder drei Tage;
c) Eheschließung/Verpartnerung naher Angehöriger ein Tag;
d) Lebensgefährliche/r Erkrankung oder Unfall des Ehepartners/eingetragenen Partners/Lebensgefährten, eines (Wahl- und Pflege-)Kindes oder eines Elternteiles, dies unbeschadet des Anspruches auf Pflegefreistellung drei Tage;
e) Ableben des Ehepartners/eingetragenen Partners/Lebensgefährten, eines (Wahl- und Pflege-) Kindes, eines Elternteiles oder anderer naher Angehöriger, letztere wenn diese im gemeinsamen Haushalt gelebt haben drei Tage;
f) Teilnahme an der Bestattung naher Angehöriger, die nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben ein Tag;
g) Wohnungswechsel: zwei Tage.

(5) Als nahe Angehörige nach Abs. 4 sind Personen anzusehen, die mit dem/der ArbeitnehmerIn in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stiefkinder sowie andere Angehörige, letztere sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben.

(6) Ansprüche nach Abs. 4 sind in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, müssen aber im zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

(7) ArbeitnehmerInnen, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz [ARG]) für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstausmaß von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Diese Feiertage sind vom/von der

ArbeitnehmerIn unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben; eine spätere Änderung ist nur aus wichtigem Grund möglich.
(8) Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind arbeitsfrei, soweit eine Anwesenheit aus dienstlichen Gründen nicht unbedingt erforderlich ist. Ist eine Anwesenheit unbedingt erforderlich, hat der/die Arbeitnehmer/in unbeschadet von § 57 und § 58 je geleisteter Stunde Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1.

§ 17. Teilzeitarbeit

(1) Bei Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung ist im Arbeitsvertrag ein bestimmtes, in Wochenstunden ausgedrücktes Beschäftigungsausmaß als wöchentliche Normalarbeitszeit festzulegen.
(2) Sofern nicht wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen, ist auf Wunsch des/der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin an Stelle der Vollzeitbeschäftigung Teilzeitbeschäftigung zu gewähren. Das Ausmaß der Teilzeitarbeit ist mit der Universität zu vereinbaren. In dieser Vereinbarung ist ein bestimmtes, in Wochenstunden ausgedrücktes Beschäftigungsausmaß festzulegen. Weiters ist zu vereinbaren, ob die Teilzeitbeschäftigung für einen bestimmten Zeitraum oder auf unbestimmte Zeit gewährt werden soll.
(3) Beabsichtigt der/die ArbeitnehmerIn bei einer unbefristet in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung die Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung, wird er/sie bei der Besetzung freier Stellen bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt.

§ 18. Übernahme von Ämtern

Ein/eine ArbeitnehmerIn, der/die Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates, eines Landtages, einer Gemeindevertretung, des Europäischen Parlaments oder des Verfassungsgerichtshofes wird oder sich um ein solches Amt bewirbt, hat Anspruch auf eine gänzliche oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung gegen gänzlichen oder teilweisen Entfall des Entgelts, wenn ihm/ihr die Ausübung seines/ihres öffentlichen Amtes neben der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht möglich ist. Eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung mit der Universität.

§ 19. Urlaub

(1) Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wird, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub.
(3) Die Berechnung des Urlaubsanspruches hat nicht auf der Grundlage von Werktagen, sondern auf der Grundlage tatsächlicher Arbeitstage zu erfolgen.
(4) Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist der Anspruch auf noch nicht verbrauchten Urlaub des laufenden Kalenderjahres und das dafür gebührende Urlaubsentgelt derart anzupassen, dass dieser um denselben Faktor vervielfacht wird, um den sich das Beschäftigungsausmaß ändert. Nicht verfallene Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.
(5) Das Urlaubsausmaß kann anteilsmäßig zur geleisteten Arbeitszeit in Stunden ausgedrückt werden.
(6) Dem/der ArbeitnehmerIn kann von der Universität der Verbrauch eines Teiles oder des gesamten im nächstfolgenden Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt werden.
(7) Abweichend von Abs. 1 beträgt das Urlaubsausmaß für ArbeitnehmerInnen, die in den Verwendungsgruppen A 1 oder A 2 ein-

gestuft sind (§ 48), 30 Arbeitstage. Bei ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 ist bei der Vereinbarung über den Verbrauch des Urlaubs im Besonderen auf die Verpflichtungen der Universität gegenüber den Studierenden im Bereich der Lehre Bedacht zu nehmen.

(7a) Abweichend von Abs. 1 beträgt das Urlaubsausmaß für alle ArbeitnehmerInnen der Universität ab dem Kalenderjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird:

– wenn sie spätestens zum 30. Juni des Kalenderjahres bereits sechs Jahre bei der jeweiligen Universität in einem Arbeitsverhältnis (ausgenommen als Lehrling oder studentische/r MitarbeiterIn) beschäftigt waren: 28 Arbeitstage,
– wenn sie spätestens zum 30. Juni des Kalenderjahres bereits zehn Jahre bei der jeweiligen Universität in einem Arbeitsverhältnis (ausgenommen als Lehrling oder studentische/r MitarbeiterIn) beschäftigt waren: 30 Arbeitstage.

Dabei sind alle Zeiten in einem Arbeitsverhältnis bei der jeweiligen Universität zu berücksichtigen, die mindestens zusammenhängend je sechs Monate gedauert haben. Abs. 7 bleibt davon unberührt.

(8) Das Urlaubsausmaß nach Abs. 1, 7 und 7a erhöht sich für ArbeitnehmerInnen, deren Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten nach § 14 Abs. 1 oder 2 Behinderteneinstellungsgesetz festgestellt ist oder die eine Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit als Folge eines Arbeits/Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit oder eine Rente nach dem Heeresversorgungsgesetz beziehen. Die Erhöhung beträgt bei einer Behinderung/Minderung der Erwerbsfähigkeit von

– mindestens 20 % zwei Arbeitstage,
– mindestens 40 % vier Arbeitstage,
– mindestens 50 % sowie bei Vollblindheit fünf Arbeitstage.

§ 19a Frühkarenz für Väter

(1) Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes oder im Fall von Mehrlingsgeburten seiner Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenz) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

TECHNISCHE UNIVERSITÄT GRAZ, HAUPTGEBÄUDE, ALTE TECHNIK / © TU Graz/Illemann

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens ein Monat vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden und anspruchsbeendenden Umstände darzulegen. In dieser Zeit bleibt der bisherige Sozialversicherungsschutz aufrecht, und zwar unter gänzlicher Übernahme der Beitragslast durch die Universität.

(3) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter aufgehoben wird.

(4) Die Zeit des Karenzurlaubes ist für dienstzeitabhängige Ansprüche wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln.

§ 20. Endigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Elternkarenz

(1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde. Eine vertragliche vereinbarte Kündigungsmöglichkeit ist bei Befristungen von bis zu zwei Jahren rechtsunwirksam. Bei längeren Befristungen kann eine Kündigung erst nach zwei Jahren ausgesprochen werden. Eine Kündigung durch die Universität setzt voraus, dass einer der in § 22 Abs. 2 lit. a bis d genannten Kündigungsgründe vorliegt und die Schriftform eingehalten wird.

(2) Abweichend von Abs. 1 können Arbeitsverhältnisse, welche aufgrund einer Projektfinanzierung durch Dritte begründet wurden, bereits nach einer Dauer von zumindest 18 Monaten gekündigt werden, wenn der Wegfall oder die Reduzierung der Projektfinanzierung durch Dritte einer Beschäftigung nicht nur vorübergehend entgegensteht. Das Arbeitsverhältnis kann unabhängig von der vereinbarten Dauer von der Universität gekündigt werden, wenn eine der in § 3 Ausländerbeschäftigungsgesetz genannten Voraussetzungen oder die Berechtigung zur Berufsausübung gemäß den Bestimmungen des Ärztegesetzes 1998 oder des Zahnärztegesetzes wegfällt.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne der Abs. 1 und 2 verlängert sich

1. um Zeiten
   a) eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG),
   b) einer Karenz nach dem MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG),
   c) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes;
2. um Zeiten einer Karenzierung zur Ausübung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit, soweit diese Tätigkeit nicht überwiegend der Erreichung der im Rahmen des betreffenden befristeten Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Qualifikationen (z. B. Dissertation, Habilitation) dient;
3. im Falle der Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung nach Begründung eines zu Ausbildungszwecken abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses abhängig vom Beschäftigungsausmaß derart, dass die ursprünglich vereinbarte Ausbildungsdauer entsprechend angepasst wird.

Verlängerungszeiträume gemäß Z. 1 dürfen zusammen drei Jahre, solche nach Z. 2 ein Jahr nicht überschreiten.

(4) Abs. 3 gilt nicht für ArbeitnehmerInnen, die nur befristet zu Vertretungszwecken (Ersatzkraft), als ProjektmitarbeiterIn (§§ 28, 50 Abs. 2) oder als LektorIn (§ 29) aufgenommen worden sind oder deren Arbeitsverhältnis für

UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN / © faksimile digital/Kainz

maximal 12 Monate befristet wurde. In den Fällen des Abs. 3 Z. 1 lit. a wird jedoch der Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes gehemmt.
(5) Zeiten einer Karenzierung nach Abs. 3 Z. 2 bleiben mangels abweichender Vereinbarung für den Anspruch auf Sonderzahlungen (§§ 49 Abs. 11, 54 Abs. 3) außer Betracht.
(6) Zeiten einer Karenzierung nach Abs. 3 Z. 1 lit. b sind für dienstzeitabhängige Ansprüche, ausgenommen solche nach § 11 (Bildungsurlaub, Sabbatical) und § 33 (Studienurlaub), zu berücksichtigen.

§ 21. Kündigung

(1) Ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis kann nach den folgenden Bestimmungen durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
(2) Die **Universität** kann das Arbeitsverhältnis zum Letzten eines jeden Kalendermonats, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr zum Quartalsende, auflösen. Die dabei einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr vier Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr fünf Monate.
(3) **Der/die ArbeitnehmerIn** kann das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat durch Kündigung auflösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden. Die von der Universität einzuhaltende Frist darf jedoch nicht kürzer sein als die mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbarte Kündigungsfrist.

§ 22. Erweiterter Kündigungsschutz

(1) ArbeitnehmerInnen, die seit 20 Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, oder die das 45. Lebensjahr vollendet haben und seit 15 Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben und seit zehn Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, dürfen nur mit Angabe eines Grundes gekündigt werden. Zeiten eines Lehrverhältnisses oder einer Ferialarbeit zählen nicht als Beschäftigungszeiten nach diesem Absatz.
(2) Ein Grund, der die Universität zur Kündigung nach Abs. 1 berechtigt, liegt vor, wenn

a) der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
b) der/die ArbeitnehmerIn eine Nebenbeschäftigung ausübt, durch deren Ausübung arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen der Universität beeinträchtigt werden, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
c) der/die ArbeitnehmerIn zur Leistung der vereinbarten und angemessenen Dienste unfähig ist;
d) der/die ArbeitnehmerIn den im Allgemeinen erzielbaren Arbeitserfolg trotz zweimaliger begründeter schriftlicher Ermahnung, die dem Rektor zur Kenntnis zu bringen ist, nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt, wobei zwischen der ersten und der zweiten Ermahnung ein Zeitraum von zumindest sechs Monaten liegen muss. Dieser Zeitraum verlängert sich um Zeiten, um die gerechtfertigte Dienstverhinderungen (§ 16) einen ununterbrochenen Zeitraum von zwei Monaten übersteigen, längstens aber um drei Monate;
e) der/die ArbeitnehmerIn eine von der Universität angeordnete Fortbildung schuldhaft unterlässt;
f) sich erweist, dass das Verhalten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin den dienstlichen Interessen der Universität abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
g) das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden würde, in dem der/die ArbeitnehmerIn das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Wenn ein/eine ArbeitnehmerIn im Sinne des Abs. 1 wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation der Universität oder der Arbeitsbedingungen auf ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden kann, hat die Universität

a) den/die ArbeitnehmerIn auf einen anderen, bereits vorhandenen Arbeitsplatz in der Universität zu versetzen, auf dem der/die ArbeitnehmerIn entsprechend seiner/ihrer bisher erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten eingesetzt werden kann; oder
b) für den/die ArbeitnehmerIn eine Nach- oder Umschulung zu organisieren, nach deren Absolvierung eine Beschäftigung bei der Universität aussichtsreich ist, und die dem/der ArbeitnehmerIn nach seinen/ihren persönlichen Fähigkeiten zugemutet werden kann.

(4) Der/die ArbeitnehmerIn ist im Falle des Abs. 3 verpflichtet,

1. Tätigkeiten auf einem Arbeitsplatz auszuüben, auf den er/sie gemäß Abs. 3 lit. a versetzt wurde;
2. sich einer Nach- oder Umschulung, die ihm/ihr entsprechend seinen/ihren persönlichen Fähigkeiten zugemutet werden kann, über Aufforderung der Universität zu unterziehen.

(5) Weigert sich der/die ArbeitnehmerIn, den Verpflichtungen nach Abs. 4 nachzukommen, kann das Arbeitsverhältnis von der Universität nach § 21 gekündigt werden.

(6) Eine entgegen Abs. 2 und Abs. 5 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(7) Die Kündigung von ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 ist rechtsunwirksam, wenn sie wegen einer vom/von der ArbeitnehmerIn in Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode erfolgt. Insoweit sich im Streitfall der/die ArbeitnehmerIn auf einen Tatbestand im Sinne des ersten Satzes beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Eine Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Universität glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen beschränken nicht das Recht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, eine Kündigung nach gesetzlichen Bestimmungen anzufechten.

§ 23. Entlassung und Austritt

(1) Für Entlassung und vorzeitigen Austritt gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Entlassung und vorzeitiger Austritt bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Die Entlassung ist rechtsunwirksam, wenn kein Entlassungsgrund vorliegt und auch eine Kündigung gemäß § 22 Abs. 6 rechtsunwirksam wäre.

§ 24. Rückgabe von Universitätseigentum

Der/die ArbeitnehmerIn hat der Universität bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ihm/ihr von der Universität anvertrauten Gegenstände, Apparate, Instrumente, Literatur, dienstlichen Schriftstücke udgl. unaufgefordert zurückzugeben.

B. Bestimmungen für das wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal

§ 25. Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen

(1) Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen werden nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen. Im Arbeitsvertrag ist das Fach anzuführen, das der/die UniversitätsprofessorIn zu vertreten hat.

(2) Der/die UniversitätsprofessorIn hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere

1. dieses Fach in Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre zu vertreten und zu fördern sowie sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben/

Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, der er/sie zugeteilt sind, zu beteiligen;

2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende, insbesondere Diplomanden/Diplomandinnen und Dissertanten/Dissertantinnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken;
5. die Entwicklung und Weiterbildung des wissenschaftlichen/künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonals sicherzustellen, für den der/die UniversitätsprofessorIn als Vorgesetzte/r verantwortlich ist.

(3) Das Arbeitsverhältnis der nach § 98 UG berufenen Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen ist grundsätzlich auf unbestimmte Zeit abzuschließen. Ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit ist nur zulässig, wenn dies in der Ausschreibung vorgesehen ist und eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

a) der/die UniversitätsprofessorIn zur Vertretung (Ersatzkraft) aufgenommen werden soll;
b) das Entgelt des Universitätsprofessors/der Universitätsprofessorin von dritter Seite finanziert wird (z. B. StiftungsprofessorIn);
c) besondere fachspezifische Notwendigkeiten bestehen, die befristete Besetzungen erfordern, sofern diese Notwendigkeiten im Entwicklungsplan festgelegt sind;
d) der/die UniversitätsprofessorIn, im Sinne des § 32 Abs. 1 UG auch zum/zur LeiterIn (stellvertretenden LeiterIn) einer Organisationseinheit oder Klinischen Abteilung einer Medizinischen Universität bestellt werden soll.

(4) Das befristete Arbeitsverhältnis eines/einer nach § 98 UG berufenen Universitätsprofessors/Universitätsprofessorin kann mit dessen/deren Zustimmung auf unbestimmte Zeit verlängert werden, wenn der Bedarf nach einer zeitlich unbefristeten Professur für das betreffende Fach im Entwicklungsplan der Universität (§ 98 Abs. 1 UG) ausgewiesen ist und eine Evaluierung der Leistungen des/der Universitätsprofessors/Universitätsprofessorin für alle Aufgabenbereiche zu einem positiven Ergebnis kommt.

(5) Auf Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, ist unabhängig von Lebensalter und Dienstzeit der § 22 Abs. 3 bis 5 nicht anzuwenden.

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ / © Uni Graz

(6) Auf Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen ist § 22 Abs. 2 lit. d mit der Maßgabe anzuwenden, dass zwei aufeinanderfolgende negative Evaluierungen (gemäß UG) der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nach § 25 Abs. 2 als zwei Ermahnungen gelten.

KUNSTUNIVERSITÄT GRAZ, PALAIS MERAN / © KUG/Wenzel

§ 26. Universitätsassistenten/ Universitätassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturers

(1) **Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis dient zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/künstlerischen Bildung, im Falle einer Aufnahme als Postdoc auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Professor(inn)enstelle.

(2) **Senior Scientists/Senior Artists** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche/künstlerische Verwendung an der Universität aufgenommen werden. Dazu gehören auch Personen, die auf Grund eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten mitarbeiten, die von Dritten finanziell gefördert werden.

(3) **Senior Lecturers** sind wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen nach Abs. 2, die überwiegend in der Lehre eingesetzt werden.

(4) Der für eine Verwendung nach Abs. 1 bis 3 vorgesehene Abschluss eines Studiums kann bei künstlerischen MitarbeiterInnen durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden.

(5) Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturers haben nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

1. Mitarbeit bei Forschungsaufgaben/Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, bei Lehr- und Verwaltungsaufgaben, die der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, obliegen;
2. Mitarbeit bei Prüfungen;
3. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;
4. Betreuung von Studierenden;
5. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
6. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen.

(6) Die Universität hat die Lehr- und Prüfungstätigkeit der wissenschaftlichen und künstle-

rischen MitarbeiterInnen nach Maßgabe des Arbeitsvertrages festzulegen.
(7) Zur selbständigen Lehrtätigkeit (Durchführung von Lehrveranstaltungen) gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.
(8) Ein Arbeitsverhältnis nach den vorstehenden Absätzen kann, sofern das Gesetz nicht zwingend eine Befristung vorschreibt, auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse von Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen sind zunächst zu befristen, sofern im Arbeitsvertrag nicht anderes vereinbart wurde. Wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, bei dem eine Qualifizierungsvereinbarung (§ 27 Abs. 1) in Betracht kommt, ist dies bereits in der Ausschreibung anzugeben.

§ 27. Assistenzprofessoren/ Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/ Professorinnen

(1) Die Universität kann einem/einer wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterIn gemäß § 26 den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.
(2) Will die Universität ein Anbot nach Abs. 1 stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche/r/künstlerische/r MitarbeiterIn zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbot nach Abs. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. Qualifizierungsvereinbarungen, die nicht schriftlich bzw. nur mit dem/der Leiterin der Organisationseinheit oder einem/einer sonstigen Vorgesetzten eines/einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin geschlossen wurden, sind unwirksam.
(3) **Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde. Die Universität hat dem/der AssistenzprofessorIn ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen des Assistenzprofessors/der Assistenzprofessorin auch mit dem Betriebsrat zu beraten.
(4) Für den Zeitraum, für den eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde (einschließlich einer allfälligen Verlängerung um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z .1), ist eine Kündigung durch die Universität auch ohne die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur in den in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f vorgesehenen Fällen möglich. Wird innerhalb von zwei Jahren kein Anbot nach Abs. 1 gestellt oder kommt in dieser Zeit keine Qualifizierungsvereinbarung zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde; die §§ 22 und 23 bleiben in diesem Fall unberührt.

(5) Erreicht der/die AssistenzprofessorIn die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die ArbeitnehmerIn der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Der/die ArbeitnehmerIn ist entsprechend seiner/ihrer Qualifikation zu verwenden und führt den Titel **„assoziierte/r ProfessorIn“**. Der Arbeitsvertrag ist insoweit anzupassen. Erreicht der/die ArbeitnehmerIn die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22) nach § 21 gekündigt werden.

(6) Das Arbeitsverhältnis als assoziierte/r ProfessorIn umfasst das Recht, die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Auf assoziierte Professoren/Professorinnen ist § 25 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.

(7) Der/die assoziierte ProfessorIn hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere

1. selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben/Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, dem er/sie zugeteilt ist, zu beteiligen;
2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende, insbesondere Diplomanden/Diplomandinnen und Dissertanten/Dissertantinnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.

(8) Durch Betriebsvereinbarung können Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen aufgestellt werden.

§ 28. ProjektmitarbeiterInnen

ProjektmitarbeiterInnen sind ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Soweit Bestimmungen des Geldgebers/der Geldgeberin nicht entgegenstehen, können ProjektmitarbeiterInnen mit ihrer Zustimmung im Rahmen ihrer Arbeitszeit auch zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen herangezogen und mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden. Für die Arbeitszeit von ProjektmitarbeiterInnen, die in Verwendungsgruppe C eingestuft sind, gilt § 30 Abs. 2 in Verbindung mit § 32 Z. 1.

§ 29. Lektoren/Lektorinnen

(1) Lektoren/Lektorinnen sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen, künstlerischen oder praktischen Fach betraut sind, welche üblicherweise auch mit Tätigkeiten verbunden sind, wie sie in Abs. 4 genannt werden.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Dauer von sechs Monaten oder einem Vielfachen davon abzuschließen, sofern es sich nicht um Vertretungen handelt oder der/die LektorIn selbst nur für einen kürzeren Zeitraum zur Verfügung steht.

(3) Die Vereinbarung des Arbeitszeitausmaßes hat nach der Zahl der zu leistenden

Semesterstunden und der Art der Lehrveranstaltung zu erfolgen, wobei eine Semesterstunde im Durchschnitt 15 Einheiten (die davon abweichend durch den jeweiligen Senat nach § 52 UG festgelegte Zahl von Unterrichtswochen) zu je 45 Minuten umfasst. Für die Festlegung der Art der Lehrveranstaltung ist nach dem mit dieser (einschließlich der jeweils dazugehörigen Tätigkeiten nach Abs. 4) verbundenen Aufwand zu differenzieren und können Lehrveranstaltungskategorien gebildet werden. Dabei darf

– für Lehre aus einem künstlerischen Fach oder für Lehre im Rahmen eines zentralen künstlerischen Fachs, die nicht vorwiegend anleitend oder kontrollierend ist, nicht weniger als 75 % des Aufwandes für wissenschaftliche Lehre, und
– bei keiner Kategorie weniger als 50 % des Aufwandes für wissenschaftliche Lehre

veranschlagt werden. Die Bildung von weiteren Lehrveranstaltungskategorien kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

UNIVERSITÄT FÜR MUSIK UND DARSTELLENDE KUNST WIEN / © Michael Maritsch

(4) Zum Aufwand nach Abs. 3 gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen über Lehrveranstaltungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit. Prüfungen sind bis einschließlich drei Monate nach Beendigung der Lehrveranstaltung an höchstens zwei, mit der Universität zu vereinbarenden Tagen abzunehmen.

(5) Für von den Abs. 1 bis 4 nicht erfasste Unterrichtstätigkeiten (z. B. im Bereich eines USI) ist § 49 nicht anwendbar. Durch Betriebsvereinbarung können nähere Regelungen für diese Tätigkeiten und deren Abgeltung getroffen werden.

§ 30. Studentische MitarbeiterInnen

(1) Studentische MitarbeiterInnen sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-) Studium noch nicht abgeschlossen haben. Sie haben nach Maßgabe des Arbeitsvertrages bei Lehrveranstaltungen, bei wissenschaftlichen/künstlerischen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden, bei Verwaltungstätigkeiten und bei der Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen sowie an Medizinischen Universitäten oder der Veterinärmedizinischen Universität auch an klinischen Hilfstätigkeiten nach Maßgabe der berufsrechtlichen Vorschriften nach Anweisung ihres/ihrer Dienstvorgesetzten mitzuwirken.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit von ArbeitnehmerInnen nach Abs. 1 darf ausgenommen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit 20 Stunden nicht überschreiten.

(3) Arbeitsverhältnisse nach Abs. 1 enden, ohne dass es einer Beendigungserklärung bedarf, jedenfalls am Ende des Semesters, in dem das Master-(Diplom-)Studium abgeschlossen wird, längstens jedoch nach

KUNSTUNIVERSITÄT LINZ (EYECATCHER – FASSADENGESTALTUNG ZUM TAG DER OFFENEN TÜR 2010) /
© Violetta Wakolbinger, Helga Traxler

einer Gesamtdauer von vier Jahren. Auf diese Gesamtdauer sind nur die tatsächlichen Vertragszeiten anzurechnen, die nach dem 30. 9. 2007 zurückgelegt wurden.

§ 31. Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 beträgt (außer in den Fällen des § 29 und nach Maßgabe des § 30 Abs. 2) 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung).
(2) Soweit durch Betriebsvereinbarung oder von der Universität aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht anders festgelegt, kann der/die ArbeitnehmerIn Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung der folgenden Bestimmungen frei wählen.
(3) Der/die ArbeitnehmerIn hat die tägliche Arbeitszeit so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwölf Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreitet.
(4) Das wöchentliche Arbeitszeitausmaß nach Abs. 3 ist überschritten, wenn ein Senior Lecturer mit mehr als 16 Semesterstunden wissenschaftlicher Lehre (unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen des § 29 Abs. 3) betraut wird und auch kein Ausgleich nach § 49 Abs. 8 lit. b erfolgt. Zusätzliche Leistungen sind daher mit dem Entgelt nach § 49 Abs. 3 nicht abgegolten.
(5) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten; die Tagesarbeitszeit von NachtarbeitnehmerInnen darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten. Die Betrauung mit Lehrtätigkeiten darf nur für Zeiten von Montag bis Freitag (Arbeitstage) zwischen 8 Uhr und 21 Uhr erfolgen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung Abweichendes zugelassen wird.
(6) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit haben die ArbeitnehmerInnen eine Ruhezeit von elf Stunden einzuhalten. Die Ruhezeit kann bis auf acht Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten zwei Wochen durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird, neben dem Ausgleich in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegen stehen.
(7) Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Die ArbeitnehmerInnen haben die Arbeit so einzuteilen, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gewährleistet ist.
(8) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.
(9) Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen, Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen und assoziierte Professoren/Professorinnen sind im Hinblick auf die Arbeitszeit nach Abs. 3 bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste nur insoweit örtlich an die Universität gebunden, als es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen (§ 94 UG) erfordert und andere universitäre

Aufgaben (insb. die Patientenversorgung) sonst beeinträchtigt würden. Auch wenn eine Ortsbindung nicht besteht, ist die Erreichbarkeit für eine dienstliche Inanspruchnahme sicherzustellen.
(10) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 8 gelten nicht für leitende Angestellte der Universität, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

§ 32. Teilzeitarbeit

Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 gilt

1. jeweils sinngemäß § 31 für die Festlegung der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche, sowie § 35 Abs. 1 für die Zulässigkeit der Heranziehung zu Mehrarbeit; bei studentischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (§ 30) darf keine abweichende Vereinbarung über das Ausmaß der Mehrarbeit getroffen werden, es sei denn, es handelt sich um Arbeitsleistungen während der lehrveranstaltungsfreien Zeit, für welche die Grenzen nach § 31 Abs. 1 maßgebend sind;
2. abweichend von § 49 Abs. 9 Z. 2, dass nur eine Betrauung mit zwei, ab der Einstufung in § 49 Abs. 3 lit. a: mit vier Semesterstunden wissenschaftlicher Lehre (unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen des § 29 Abs. 3) erfolgen darf.

§ 33. Studienurlaub

(1) Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen, Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/Professorinnen sowie Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturer haben nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung bei der betreffenden Universität einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- bzw. Forschungszwecken oder zu Zwecken der Entwicklung und Erschließung der Künste von bis zu sechs Monaten. Eine solche Freistellung kommt nur in Betracht, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Nähere Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.
(2) Der Zeitpunkt und die Dauer der Freistellung sind mit der Universität zu vereinbaren. In dieser Vereinbarung sind auch die Ziele der Lehr- und Forschungs-/künstlerischen Tätigkeit bzw. der Weiterbildung nach Abs. 2 festzulegen.

C. Bestimmungen für das allgemeine Universitätspersonal

§ 34. Arbeitszeit

(1) ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Abschnittes unterliegen dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und dem ARG.
(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung). Das Ausmaß der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche sind zu vereinbaren. Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.
(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes die Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschreitet. Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.
(4) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise im Sinne des § 4a AZG darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis auf elf Stunden ausgedehnt werden, wenn dies mit dem Schichtwechsel in Verbindung steht.
(5) Bei gleitender Arbeitszeit im Sinne des § 4b AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

(6) Fällt in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 48 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis zu elf Stunden ausgedehnt werden. Durch Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.
(7) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.
(8) Für Ruhepausen gilt § 11 AZG. Bestehende günstigere betriebliche Pausenregelungen bleiben unberührt und gelten auch für neu aufgenommene ArbeitnehmerInnen.
(9) Die Bestimmungen der Abs. 2 bis 8 gelten nicht für leitende Angestellte der Universität, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

§ 35. Mehrarbeit

(1) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, von der Universität angeordnete Mehrarbeit (Überstunden) zu leisten, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen dürfen zu Mehrarbeit nur im Ausmaß von 10 % des nach § 34 Abs. 2 vereinbarten Beschäftigungsausmaßes herangezogen werden, soweit nicht ein außergewöhnlicher Fall (§ 20 AZG) vorliegt oder keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde. Eine solche Vereinbarung ist nur wirksam, wenn vor deren Abschluss dem/der ArbeitnehmerIn nachweislich die Möglichkeit eingeräumt wurde, sich darüber mit dem Betriebsrat zu beraten.
(2) Unter Mehrarbeit ist jede Arbeitsleistung zu verstehen, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, jedoch nicht über die in § 34 geregelte Normalarbeitszeit oder über eine festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die in § 34 geregelte Normalarbeitszeit oder eine festgelegte tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Bei gleitender Arbeitszeit gilt als Überstunde nur jene Arbeitszeit, bei der die tägliche Sollarbeitszeit (§ 4b Abs. 3 Z. 4 AZG) überschritten wird. Wird die Überstundenarbeit erst nach dem Ende der Sollarbeitszeit angeordnet, so gilt nur die über die bereits erbrachte Arbeitsleistung hinausgehende Mehrarbeit als Überstunde.
(3) Die Leistung von Überstunden ohne ausdrückliche Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen zulässig. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, diese Überstundenleistung dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden. In der Meldung sind die Gründe für die Notwendigkeit der Überstundenarbeit und Gründe anzugeben, warum eine vorherige Genehmigung der Überstundenarbeit nicht eingeholt werden konnte. Die Notwendigkeit der Überstundenarbeit muss vom/von der unmittelbaren Dienstvorgesetzten innerhalb von drei Arbeitstagen bestätigt werden.
(4) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Mehrarbeitsstunden oder Überstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen. Werden Überstunden angeordnet, die über das durch eine Überstundenpauschale abgedeckte Ausmaß hinausgehen, hat der/die ArbeitnehmerIn den/die die Überstundenarbeit anordnenden Dienstvorgesetzte/n darauf aufmerksam zu machen.
(5) Bei der Anordnung von Überstunden ist zu beachten, dass dem/der ArbeitnehmerIn nach Beendigung der Tagesarbeitszeit und vor dem Beginn der Arbeitszeit am nächstfolgenden Tag die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit gewahrt bleibt.

§ 36. Dienstverhinderungen

Die an einem Arbeitstag ausgefallene Arbeitszeit wird auf die wöchentliche Normalarbeitszeit mit ihrer tatsächlichen Dauer, höchstens jedoch im Ausmaß der täglichen Arbeitszeit, bei gleitender Arbeitszeit im Ausmaß der Sollarbeitszeit (§ 35 Abs. 2) angerechnet. Tritt die Arbeitsverhinderung nach Antritt des Dienstes

ein oder tritt der/die ArbeitnehmerIn nach dem Ende der Verhinderung an einem Arbeitstag seinen/ihren Dienst wieder an, so wird die ausgefallene Arbeit im Ausmaß der Differenz zwischen der Sollarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeit auf die Wochenarbeitszeit angerechnet.

D. Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Veterinärmedizinische Universität Wien

§ 37. Sonderstellung der Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien

(1) Die Medizinischen Universitäten erfüllen auf Grund des gesetzlichen Auftrags ihre Lehr- und Forschungsaufgaben auch im Zusammenwirken mit Krankenanstalten und erbringen im öffentlichen Interesse Aufgaben des Gesundheitswesens, insbesondere in der Untersuchung und Behandlung von Menschen.

(2) Die Veterinärmedizinische Universität Wien erbringt auf Grund des gesetzlichen Auftrags neben ihren Lehr- und Forschungsaufgaben auch tierärztliche Leistungen an lebenden Tieren.

(3) Alle ArbeitnehmerInnen der Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien haben an der gemeinsamen Erfüllung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Gesundheitsversorgung gemäß Absatz 1 oder 2 mitzuwirken. Die ArbeitnehmerInnen der Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind insbesondere zur Leistung von Journaldiensten und Rufbereitschaften nach Maßgabe klinischer Notwendigkeiten unter Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen sowie Betrauung durch die Universität verpflichtet.

(4) Bei der Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ist auf die besonderen Anforderungen des klinischen Betriebes und des Betriebes des Tierspitals sowie auf die Verpflichtungen der Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien im Bereich des Gesundheitswesens und des Veterinärwesens Rücksicht zu nehmen.

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN / © MedUni Wien

§ 38. Nebenbeschäftigung (Sonderbestimmung zu § 12)

An den Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind in der Betriebsvereinbarung gemäß § 12 Abs. 2 Regelungen über ärztliche bzw. tierärztliche Nebenbeschäftigungen zu treffen. Dabei sind insbesondere der Betrieb von Privatordinationen/Gruppenpraxen bzw. Tierarztpraxen und die Betreuung von Patienten/Patientinnen in Krankenanstalten außerhalb des Klinischen Bereichs der Medizinischen Universitäten bzw. in Tierspitälern außerhalb der Veterinärmedizinischen Universität Wien näher zu regeln.

§ 39. ProjektmitarbeiterInnen (Sonderbestimmung zu § 28)

ProjektmitarbeiterInnen (§ 28) dürfen als Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung nur nach Maßgabe der ärzterechtlichen Ausbil-

dungsvorschriften eingesetzt werden. Für sie gelten die Bestimmungen des § 44.

§ 40. Arbeitszeit (Sonderbestimmungen zu §§ 31, 32)

(1) Für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 sowie für ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden und dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen, gelten an Stelle der §§ 31 Abs. 1 bis 8 die Regelungen des Abs. 2 bis 13.
(2) Für ArbeitnehmerInnen nach Abs. 1 sowie für leitende Angestellte im Sinne § 1 Abs. 3 KA-AZG, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung).
(3) Die Festlegung der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche erfolgt nach Maßgabe des Klinikbetriebs durch Vereinbarung zwischen Universität und ArbeitnehmerIn. Die Universität ist unter den Voraussetzungen des § 19c AZG zu einer entsprechenden Änderung berechtigt. Die Arbeitszeit umfasst gleichermaßen die Zeiten der Patient(inn)enversorgung im Sinne des § 29 Abs. 4 Z. 1 UG und die Zeiten der Lehre, Forschung sowie universitätsbezogenen Verwaltung.
(4) Die tägliche Normalarbeitszeit ist so einzuteilen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Durchschnitt 40 Stunden je Kalenderwoche beträgt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht unterschreiten. Die Betrauung mit Lehrtätigkeiten darf nur für Zeiten von Montag bis Freitag zwischen 8 Uhr und 21 Uhr und mit Tätigkeiten in der Patient(inn)enversorgung (ausgenommen Journaldienste und Rufbereitschaften) nur für Zeiten von Montag bis Freitag zwischen 7 Uhr und 20 Uhr erfolgen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung Abweichendes zugelassen wird; Gleiches gilt für ArbeitnehmerInnen der

VETERINÄRMEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN / © Vetmeduni Vienna/Lengauer

Veterinärmedizinischen Universität in tierärztlicher Verwendung.
(5) Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit in Folge der Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten (Abs. 10) in einzelnen Wochen weniger als 40 Stunden, ist die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Arbeitsleistungen im Sinne des Abs. 3 an der betreffenden Medizinischen Universität nach Maßgabe des Abs. 4, 6 und 7 auszugleichen. In der Betriebsvereinbarung gemäß KA-AZG ist festzulegen, wie allfällige im Durchrechnungszeitraum auftretende Differenzstunden auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausgeglichen werden. Die Umsetzung erfordert eine entsprechende Arbeitszeitdokumentation, die von der Universität zu führen ist (§ 11 KA-AZG).
(6) Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt – abgesehen von verlängerten Diensten (§ 4 KA-AZG) und außergewöhnlichen Fällen (§ 8 KA-AZG) – 13 Stunden.

(7) Durch Betriebsvereinbarung gemäß KA-AZG kann für den Klinischen Bereich der Medizinischen Universitäten nach Maßgabe des § 4 Abs. 4 KA-AZG die Möglichkeit der Einrichtung verlängerter Dienste vereinbart werden, da dies im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebes an Medizinischen Universitäten aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist.
(8) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf bei verlängerten Diensten (Abs. 7) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes (Abs. 9) im Durchschnitt bis zu 60 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 72 Stunden betragen. Als Wochenarbeitszeit gilt die gemäß §§ 2 Z. 3, 4 Abs. 6 KA-AZG in der Betriebsvereinbarung gemäß KA-AZG festgelegte Arbeitszeit.
(9) Der Durchrechnungszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 4 KA-AZG) sowie der Durchrechnungszeitraum für die Höchstzahl leistbarer verlängerter Dienste (§ 4 Abs. 5 KA-AZG) kann durch Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 KA-AZG mit 17 bis 26 Wochen festgelegt werden. Abwesenheitszeiten (Krankenstände, Urlaube, sonstige Freistellungen) sind neutrale Zeiten, die gegebenenfalls zu einer Reduktion der Durchrechnungszeiträume um diese Zeiten führen.
(10) ArbeitnehmerInnen nach Abs. 2 haben Anspruch auf Ruhezeiten nach § 7 KA-AZG und nach dem ARG. ArbeitnehmerInnen nach Abs. 1 ist pro Woche eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden zu gewähren. Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz entfallen, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
(11) In außergewöhnlichen und unvorhergesehenen Einzelfällen finden die Höchstarbeitszeitgrenzen der Abs. 6 und 8 keine Anwendung, wenn die Betreuung von Patienten/Patientinnen nicht unterbrochen werden kann oder eine sofortige Betreuung von Patienten/Patientinnen unbedingt erforderlich wird und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann (§ 8 Abs. 1 KA-AZG).
(12) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.
(13) Für die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung gelten die Bestimmungen der § 17, § 32 Abs. 1 Z. 2 und § 35 Abs. 1 sinngemäß. Der/die teilbeschäftigte ArbeitnehmerIn darf über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu Journaldiensten und Rufbereitschaften herangezogen werden, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entgegen stehen.

§ 41. Arbeitszeit (Sonderbestimmungen zu § 34)

(1) Für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2 (mit Ausnahme von ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44), die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität verwendet werden und dem KA-AZG unterliegen, gelten an Stelle des § 34 Abs. 1 bis 7 die Regelungen des Abs. 2 bis 4.
(2) Für ArbeitnehmerInnen nach Abs. 1 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung). Die Festlegung der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche erfolgt nach Maßgabe des Klinikbetriebs durch Vereinbarung zwischen Universität und ArbeitnehmerIn. Die Universität ist unter den Voraussetzungen des § 19c AZG zu einer entsprechenden Änderung berechtigt.
(3) Die tägliche Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 40 Stunden je Kalenderwoche beträgt. Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht unterschreiten. Die

Betrauung mit Tätigkeiten in der Patientenversorgung (ausgenommen Journaldienste und Rufbereitschaften) darf nur für Zeiten von Montag bis Freitag zwischen 7 Uhr und 20 Uhr erfolgen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung Abweichendes zugelassen wird; Gleiches gilt für ArbeitnehmerInnen der Veterinärmedizinischen Universität in tierärztlicher Verwendung.
(4) § 40 Abs. 5 bis 13 gelten sinngemäß.

§ 42. Krankenpflegepersonal

Zur Gruppe des Krankenpflegepersonals gehören ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2, welche die Voraussetzungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), des Bundesgesetzes über die Regelungen der gehobenen Medizinischen-Technischen Dienste (MTD-G), des Bundesgesetzes über die Regelung des medizinischen-technisches Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-G), des Bundesgesetzes über medizinische Assistenzberufe und die Ausübung der Trainingstherapie (Medizinische Assistenzberufe-Gesetz – MABG) oder des Hebammengesetzes oder als zahnärztliche Assistenz (in Ausbildung) im Rahmen des Zahnärztegesetzes erfüllen und die betreffende Tätigkeit an der Medizinischen Universität ausüben.

§ 43. Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt

(1) Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt sind ArbeitnehmerInnen, die als Fachärzte/Fachärztinnen, Zahnärzte/Zahnärztinnen oder Ärzte/Ärztinnen für Allgemeinmedizin im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses ausschließlich zur Erfüllung von Aufgaben in der Gesundheitsversorgung und nicht für Aufgaben der Forschung eingesetzt werden.
(2) ArbeitnehmerInnen gemäß Abs. 1 können nach Maßgabe ihres Arbeitsvertrages auch zur Lehr- und Prüfungstätigkeit herangezogen werden. Die Bestimmungen des § 26 Abs. 7 gelten sinngemäß.

§ 44. Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung

(1) Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung sind Turnusärzte/Turnusärztinnen, die sich gemäß § 8 Ärztegesetz 1998 in Ausbildung in einem Sonderfach und den hiefür einschlägigen Nebenfächern befinden.
(2) Das Arbeitsverhältnis dient der Ausbildung zum Facharzt/zur Fachärztin (§ 8 Ärztegesetz 1998), der Vorbereitung auf eine allfällige universitäre Karriere als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn sowie der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen Bildung.
(3) Die Aufgaben richten sich nach den ärzterechtlichen Vorschriften. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt in engem Kontakt mit wissenschaftlicher Forschung und Lehre.
(4) Der/die ArbeitnehmerIn ist berechtigt, im Rahmen seiner/ihrer Arbeitszeit mit seiner/ihrer Zustimmung Aufgaben in Forschung und Lehre wahrzunehmen, soweit die Facharztausbildung dadurch nicht beeinträchtigt wird.
(5) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des sechsten nach Abschluss der praktischen Facharztausbildung gemäß § 26 Ärztegesetz 1998 liegenden Monats, längstens jedoch nach sieben Jahren. Der/die ArbeitnehmerIn hat den Abschluss der praktischen Facharztausbildung durch Vorlage des Erfolgsnachweises nach §§ 24, 26 Ärztegesetz 1998 (Rasterzeugnis) unverzüglich zu melden und nachzuweisen. Der/die ArbeitnehmerIn hat Ausbildungszeiten im Sinne des Ärztegesetzes 1998, die er/sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses absolviert hat, der Universität bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere (erforderlichenfalls mit Übersetzung) nachzuweisen.

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG / © Christian Schneider

§ 45. Universitätsassistenten/ Universitätsassistentinnen (Sonderbestimmung zu § 26)

ArbeitnehmerInnen nach § 26, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, wirken an der gemeinsamen Erfüllung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Patient(inn)enversorgung mit. Die nähere Festlegung und das jeweilige Ausmaß dieser Aufgaben sind nach Maßgabe des Arbeitsvertrages in den individuellen Zielvereinbarungen oder im Rahmen eines Mitarbeiter(innen)gespräches (§ 9 Abs. 4) mit den Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen schriftlich festzulegen. Dabei ist dem/der ArbeitnehmerIn eine seiner/ ihrer Qualifikation entsprechende angemessene Zeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen einzuräumen.

§ 46. Qualifizierungsvereinbarung (Sonderbestimmung zu § 27)

Für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die an einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden sowie für Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44), gilt § 27 mit der Maßgabe, dass

1. das Anbot der Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 1 die Durchführung eines internen Verfahrens („Call“) an der jeweiligen Organisationseinheit voraussetzt;
2. das Anbot der Qualifizierungsvereinbarung spätestens drei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit zu stellen ist;
3. für Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44) § 27 Abs. 4 zweiter Satz nicht gilt und eine Kündigung nur nach Maßgabe des § 20 Abs. 1 möglich ist;
4. bei Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44), mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen wird, bis zum Abschluss der Facharztausbildung (§ 26 Ärztegesetz 1998) an die Stelle der Bezeichnung gemäß § 27 Abs. 3 die Bezeichnung „Assistenzarzt/Assistenzärztin“ tritt;

und

5. sich das Arbeitsverhältnis von Ärzten/ Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44), mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen wird, unbeschadet von § 20 Abs. 3 um höchstens zwei Jahre verlängert.

3. TEIL - GEHALTSORDNUNG

A. Wissenschaftliches/ künstlerisches Universitätspersonal

§ 47. Einstufung des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals

(1) Alle ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 werden nach Art der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten in die Verwendungsgruppen A bis C eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Universitätsleitung vorgenommen. Die Universitätsleitung wird sich bemühen, die Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen. Das Erreichen einer bestimmten Qualifikation führt jedoch nicht zu einer automatischen Höherreihung im Verwendungsgruppenschema. Insbesondere wird die Einstufung als studentische/r MitarbeiterIn durch den Abschluss des Studiums nicht berührt.

(3) Der/die ArbeitnehmerIn ist jeweils im Folgemonat in die entsprechende Verwendungsgruppe und in die entsprechende Gehaltsstufe einzureihen, wenn

a) mit ihm/ihr eine Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 3 abgeschlossen wurde,
b) er/sie die verlangte Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 erreicht hat,
c) ein/e ArbeitnehmerIn der Gehaltsgruppe A2 das Doktorat oder Ph.D. erreicht hat (§ 49 Abs. 2 zweiter Halbsatz), sofern dies nicht (alleiniger) Gegenstand der Qualifizierungsvereinbarung ist.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen sowie alle in der Folge eintretenden Änderungen sind dem/der ArbeitnehmerIn zusammen mit der jeweiligen Höhe des daraus resultierenden Entgeltes unverzüglich schriftlich durch Dienstzettel oder Arbeitsvertrag bekannt zu geben.

§ 48. Verwendungsgruppenschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

Verwendungsgruppe **A 1**: Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen, die auf Grund eines Berufungsverfahrens (§§ 98, 99 UG 2002) bestellt wurden.

Verwendungsgruppe **A 2**: Wissenschaftliche/ künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde.

Verwendungsgruppe **B**: Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturer, ProjektmitarbeiterInnen (§ 28) nach Abschluss eines für die Verwendung in Betracht kommenden Master- oder Diplomstudiums, Lektoren/Lektorinnen.

Die Verwendungsgruppe umfasst die Gehaltsgruppen B 1 und B 2. Universitätsassistenten/ Universitätsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturer und ProjektmitarbeiterInnen (§ 28, nach Abschluss eines für die Verwendung in Betracht kommenden Master- oder Diplomstudiums) sind bei Abschluss des Arbeitsvertrages in die Gehaltsgruppe **B 1** einzureihen; Lektoren/Lektorinnen sind in die Gehaltsgruppe **B 2** einzureihen.

Verwendungsgruppe **C**: Studentische MitarbeiterInnen und nicht in B 1 einzureihende ProjektmitarbeiterInnen (§ 28).

§ 49. Gehaltsschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

(1) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe A 1 beträgt Euro 4.842,70.

Dieser Betrag erhöht sich bei Vorliegen zumindest einer positiven Evaluierung der Tätigkeit (nach UG 2002) im jeweiligen Zeitraum

– nach sechsjähriger Tätigkeit auf Euro 5.319,60,
– nach 12-jähriger Tätigkeit auf Euro 5.796,50,
– nach 18-jähriger Tätigkeit auf Euro 6.273,50

und

– nach 24-jähriger Tätigkeit auf
Euro 6.750,40.

(2) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe A 2 beträgt Euro 3.650,20, bei ArbeitnehmerInnen mit einschlägigem Doktorat oder Ph.D. Euro 4.246,30. Diese Beträge erhöhen sich

a) nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (§ 27) auf Euro 4.604,20,
b) und bei Vorliegen zumindest einer positiven Evaluierung der Tätigkeit (nach UG) im jeweiligen Zeitraum
   – nach sechsjähriger Tätigkeit als assozierte/r ProfessorIn auf Euro 5.081,10,
   – nach 12-jähriger Tätigkeit auf Euro 5.558,10,
   – nach 18-jähriger Tätigkeit auf Euro 6.035,00

und

   – nach 24-jähriger Tätigkeit auf Euro 6.511,90.

(3) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe B 1 beträgt Euro 2.696,50. Dieser Betrag erhöht sich

a) nach dreijähriger Tätigkeit auf Euro 3.203,30. Die Dreijahresfrist verkürzt sich um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen nachgewiesen werden;
b) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. a oder bei Vorliegen eines Doktorates, das Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses war (Postdoc-Stelle), auf Euro 3.590,70;
c) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. b auf Euro 3.978,30;
d) nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. c auf Euro 4.186,90.

(4) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe **B 2** beträgt pro Semesterstunde wissenschaftliche Lehre 7,7% von dem der jeweiligen Tätigkeitsdauer entsprechenden Betrag nach Abs. 3 erster Satz, lit. a erster Satz bzw. lit. b erster Tatbestand und verringert sich entsprechend des für andere Lehrveranstaltungskategorien nach § 29 Abs. 3 veranschlagten geringeren Aufwandes.

(5) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe **C** entspricht dem halben Bruttobezug der Verwendungsgruppe IIIa nach § 54 Abs. 1. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 20 Stunden gebührt der aliquote Teil, bei längeren Arbeitszeiten in der lehrveranstaltungsfreien Zeit (§ 32 Z. 1) das entsprechend erhöhte Ausmaß.

(6) Die Bruttobezüge in den Gehaltsgruppen A 1, A 2 und B 1 gelten für eine Vollzeitbeschäftigung. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Teil. Mit dem Bruttobezug sind sämtliche Leistungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in quantitativer und qualitativer Hinsicht abgegolten, die in der Arbeitszeit (§ 31 Abs. 3) erbracht werden.

(7) Zu den Leistungen nach Abs. 6 gehören außer bei ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe C insbesondere auch selbständige Lehrtätigkeiten (einschließlich der Tätigkeiten nach § 29 Abs. 4). Bei diesem ist von folgendem Regelausmaß für wissenschaftliche Lehre (unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen des § 29 Abs. 3) auszugehen, das vorbehaltlich des Abs. 9 im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Studienjahren zu erreichen ist:

– Gehaltsgruppe A 2: vier, nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung: acht Semesterstunden;
– Gehaltsgruppe B 1: zwei, ab der Einstufung in Abs. 3 lit. a: vier Semesterstunden.

Der Durchrechnungszeitraum für das Regelausmaß der Lehre beginnt mit jenem Semester, in dem die Lehrtätigkeit erstmals aufgenommen wird.

(8) Abweichend von Abs. 7 dürfen

a) Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen und Senior Scientists/Senior Artists (§ 26 Abs. 1 und Abs. 2) im ersten Beschäftigungsjahr nur dann mit selbständiger Lehrtätigkeit betraut werden, wenn sie bereits nach Abs. 3 lit. a eingestuft sind oder die von der jeweiligen Universität angebotene didaktische Ausbildung absolviert haben;
b) Senior Lecturer (§ 26 Abs. 3) mit der im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegten Se-

mesterstundenzahl betraut werden, die im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Studienjahren nicht mehr als 16 Stunden wissenschaftlicher Lehre (unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen des § 29 Abs. 3) betragen darf;

c) ProjektmitarbeiterInnen nur nach Maßgabe des § 28 oder nach § 29 mit Lehrtätigkeiten betraut werden.

(9) Auch bei einer Durchrechnung nach Abs. 7 darf die Betrauung mit wissenschaftlicher Lehre (unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen des § 29 Abs. 3) in einem Semester folgendes Ausmaß nicht überschreiten:

1. A2: sechs, nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung: zwölf Semesterstunden;
2. B1: drei, ab der Einstufung in Abs. 3 lit. a: sechs Semesterstunden;
3. Senior Lecturer: 18 Semesterstunden; dieses Ausmaß ist aber nur zulässig, wenn es im unmittelbar vorangehenden oder im unmittelbar folgenden Semester auf das Ausmaß nach Abs. 8 lit. b ausgeglichen wird.

(10) Das monatliche Entgelt nach Abs. 1 bis 5 ist am Fünfzehnten jeden Monats für diesen Kalendermonat auszuzahlen. Ist der Fünfzehnte kein Arbeitstag, hat die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

(11) Zusätzlich gebührt dem/der ArbeitnehmerIn am 15. März, am 15. Juni, am 15. September und am 15. November jeden Jahres jeweils eine **Sonderzahlung** im Ausmaß des halben für den Auszahlungsmonat zustehenden Entgelts. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begründet, beendet oder ändert sich das Beschäftigungsausmaß, so gebührt für dieses Jahr der aliquote Teil der Sonderzahlungen. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen wird bei Vorliegen von Verpflichtungen nach § 29 Abs. 4 Satz 2 durch die vorangehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

(12) Durch Betriebsvereinbarung können für ProjektmitarbeiterInnen andere Auszahlungstermine als nach Abs. 10 und 11 vorgesehen werden.

(13) Überzahlungen auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen sind zulässig.

(14) UniversitätsprofessorInnen gemäß §§ 98 oder 99 UG, die vom betreffenden Amt der Universität als beamtete UniversitätslehrerInnen gemäß § 160 BDG 1979 unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden, haben einen Anspruch auf Entgelt nur, soweit die fortgezahlten Bezüge als beamtete UniversitätslehrerInnen (zuzüglich Zuwendungen gemäß § 155 Abs. 4 BDG 1979, § 240a BDG 1979 und § 9 BB-SozPG) das Entgelt gemäß § 49 Abs. 1 nicht übersteigen.

B. Allgemeines Universitätspersonal

§ 50. Einstufung des allgemeinen Universitätspersonals

(1) Alle ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2 werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und je nach Erfüllung der Einreihungskriterien in die **Verwendungsgruppen I bis V** eingereiht. Die Universitätsleitung wird sich bemühen, die ArbeitnehmerInnen entsprechend ihrer Ausbildung und fachlichen Kompetenz einzusetzen.

(2) **ProjektmitarbeiterInnen,** die befristet oder unbefristet für wissenschaftliche/künstlerische Projekte aufgenommen werden (welche von Dritten finanziell gefördert werden), aber keine wissenschaftlichen/künstlerischen Tätigkeiten verrichten, sind ArbeitnehmerInnen gemäß § 5 Abs. 2 Z. 2 und die Bestimmungen des allgemeinen Universitätspersonals dieses Kollektivvertrages gelangen für sie zur Anwendung.

(3) Die Verwendungsgruppen werden in § 51 durch verbindliche Einreihungskriterien beschrieben. Die in **Anhang 1** zu den einzelnen Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeiten und Berufsbilder sind beispielhaft.

(4) Alle ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2 werden darüber hinaus in eine **Qualifikationsstufe** eingereiht. Qualifikationsstufen nach § 52 sind die Grundstufe, die Regelstufe

allenfalls unter Berücksichtigung der Zuerkennung des Expert(inn)enstatus.
(5) Die Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe sowie die Zuerkennung des Expert(inn)enstatus wird für jede/n ArbeitnehmerIn von der Universitätsleitung vorgenommen. Sie ist dem/der ArbeitnehmerIn ebenso wie alle in der Folge eintretenden Änderungen zusammen mit der jeweiligen Höhe des daraus resultierenden Entgeltes unverzüglich schriftlich durch Dienstzettel oder Arbeitsvertrag bekannt zu geben.
(6) Jede/r neu eintretende ArbeitnehmerIn beginnt grundsätzlich in der Grundstufe seiner Verwendungsgruppe. Tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen können jedoch bei der Einreihung in die Qualifikationsstufe berücksichtigt werden. Dies setzt voraus, dass der/die ArbeitnehmerIn die Vorerfahrungen der Universität bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere (erforderlichenfalls mit Übersetzung) nachweist.
(7) Der/die ArbeitnehmerIn kann von der Universität in begründeten Fällen im Zuge des Mitarbeiter(innen)gespräches oder des Abschlusses der individuellen Zielvereinbarung die Überprüfung seiner/ihrer Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe sowie die Prüfung der Voraussetzungen für die Zuerkennung des Expert(inn)enstatus verlangen. Wenn die Universität diesem Verlangen nicht entspricht oder es zu keinem Einvernehmen über eine Neueinreihung kommt, muss die Universität das entsprechend begründen. Der Betriebsrat ist auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hinzuzuziehen. Das Verfahren und die Modalitäten für die Überprüfung einer Einreihung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
(8) In den Verwendungsgruppen ist eine Vorrückung in die nächst höhere Entgeltstufe jedenfalls bei Vollendung des im § 54 vorgesehenen Vorrückungszeitraumes und unter Berücksichtigung der allfälligen Zuerkennung des Expert(inn)enstatus vorzunehmen.
(9) Als Beginn des Vorrückungszeitraumes gilt für neu eintretende ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni begonnen hat, der 1. Januar dieses Jahres. Hat das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember begonnen, gilt als Beginn des Vorrückungszeitraumes der 1. Januar des darauf folgenden Jahres. Günstigere Regelungen im Arbeitsvertrag bleiben unberührt.
(10) Die Zuerkennung des **Expert(inn)enstatus** bewirkt

a) die Vorrückung in die jeweils nächst höhere Entgeltstufe der für den/die ArbeitnehmerIn maßgebenden Regelstufe sowie
b) eine Verkürzung des Zeitraumes, der dann in dieser Entgeltstufe für die nächste Vorrückung zurückgelegt werden muss (Vorrückungsbonus).

(11) Der Vorrückungsbonus ist in Kalendermonaten zu bemessen und ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Vorrückungszeitraum, der nach § 54 für die Entgeltstufe maßgebend ist, die mit der Vorrückung nach lit. a erreicht wurde, und dem Zeitraum, um den die Vorrückung nach lit. a früher erfolgt ist als dies nach § 54 vorgesehen wäre. Der Vorrückungsbonus beträgt mindestens zwölf und höchstens 60 Monate.
(12) ArbeitnehmerInnen, die durch die Zuerkennung des Expert(inn)enstatus nach Abs.10 lit. a in die letzte Entgeltstufe ihrer Verwendungsgruppe vorrücken, ist nach weiteren fünf Jahren eine Zulage in Höhe der Hälfte der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Differenz zwischen dem für diese und dem für die vorherige Entgeltstufe vorgesehenen Betrag zu gewähren. Gleiches gilt für ArbeitnehmerInnen, wenn ihnen der Expert(inn)enstatus in der letzten Entgeltstufe ihrer Verwendungsgruppe zuerkannt wird.
(13) Vorrückungen, die über das in Abs. 10 vorgesehene Ausmaß hinausgehen, setzen die neuerliche Zuerkennung des Expert(inn)enstatus voraus.

§ 51. Verwendungsgruppenschema für das allgemeine Universitätspersonal

Verwendungsgruppen		Einreihungskriterien
I	ArbeitnehmerInnen, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten.	Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse bzw. Praxis
IIa	ArbeitnehmerInnen, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen fachliche oder administrative, überwiegend mitwirkende und unterstützende Tätigkeiten erledigen.	Einschlägige erworbene Kenntnisse oder Nachweise der entsprechenden Berufserfordernisse, z. B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss
IIb	ArbeitnehmerInnen, die auf Grund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen fachliche oder administrative Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages weitgehend selbständig erledigen.	Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z. B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss
IIIa	ArbeitnehmerInnen, die qualifizierte Tätigkeiten aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen verantwortlich selbständig ausführen.	Kaufmännische, fachliche und organisatorische Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z. B. Matura/Fachmatura
IIIb	ArbeitnehmerInnen, die qualifizierte Tätigkeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und/ oder mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.	Kaufmännische, fachliche und organisatorische Spezialkenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z. B. Fachmatura, postsekundäre und tertiäre Abschlüsse bis sechs Semester
IVa	ArbeitnehmerInnen, die schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten z. B. Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse, Fachmatura mit Spezialkenntnissen
IVb	ArbeitnehmerInnen die besonders schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten z. B. Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse
V	ArbeitnehmerInnen in leitenden, die Universität in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen, mit erhöhtem Verantwortungsbereich, sowie mit umfassenden Spezialkenntnissen und mehrjährigen einschlägigen Erfahrungen.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit. Qualifikation zur Führung großer Organisationseinheiten mit ausgewiesener Erfahrung zur Mitarbeiter(innen)führung,

(14) Überzahlungen auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen sind zulässig.

§ 52. Qualifikationsstufen für das allgemeine Universitätspersonal

(1) Innerhalb der Verwendungsgruppen bestehen zwei Qualifikationsstufen, in welche die ArbeitnehmerInnen wie folgt einzureihen sind:

A. Grundstufe

1. ArbeitnehmerInnen, die in den betreffenden Beruf neu einsteigen (insbesondere Schul- oder StudienabgängerInnen) oder
2. ArbeitnehmerInnen ohne tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen oder
3. aus niedrigeren Verwendungsgruppen umgereihte ArbeitnehmerInnen (§ 53 Abs. 2).

B. Regelstufe

1. ArbeitnehmerInnen nach drei Jahren in der Grundstufe derselben Verwendungsgruppe.
2. Vor Ablauf dieser drei Jahre ist ein Aufstieg in die Regelstufe möglich:
   a) wenn tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen nachgewiesen werden oder
   b) wenn der/die ArbeitnehmerIn aus einer niedrigeren Verwendungsgruppe umgereiht wurde und gemäß § 53 Abs. 2 in die Grundstufe der höheren Verwendungsgruppe einzureihen wäre und bereits die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügt oder
   c) bei erfolgreicher Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeitsausübung bzw. Tätigkeitserweiterung.

(2) ArbeitnehmerInnen ist von der Universitätsleitung der **Expert(inn)enstatus** zuzuerkennen, wenn auf Grund einer individuellen Zielvereinbarung oder eines Mitarbeiter(innen)gespräches festgestellt wird, dass sie die in Abs. 3 angeführten Kriterien in folgender Anzahl erfüllen:

UNIVERSITÄT INNSBRUCK / © Universität Innsbruck

Verwendungsgruppe I:	3 Kriterien
Verwendungsgruppe IIa bis IIIb:	4 Kriterien
Verwendungsgruppe IVa bis V:	5 Kriterien

Qualifikationskriterien, die typischerweise für die Erfüllung des arbeitsvertraglich festgelegten Aufgabenbereiches notwendig sind, finden keine Berücksichtigung. Qualifikationskriterien, die bereits bei einer Zuerkennung des Expert(inn)enstatus berücksichtigt worden sind, können für eine weitere Zuerkennung nur dann anerkannt werden, wenn sie auch nach der vorhergehenden Vorrückung neu erfüllt sind. Das ist insbesondere der Fall, wenn organisatorische oder inhaltliche Änderungen des Tätigkeitsprofils neue Qualifikationen erfordern.

(3) Für die Zuerkennung des Expert(inn)enstatus sind folgende Qualifikationskriterien maßgebend:

a) Aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen;
b) wiederholte Durchführung von internen (Ein-)Schulungen;
c) wiederholte, die Organisationseinheiten übergreifende Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten;
d) wiederholte, verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten;
e) Übernahme der Position eines/einer „verantwortlichen Beauftragten“ nach den jeweiligen rechtlichen Grundlagen;
f) erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und

ZENTRUM FÜR MEDIZINISCHE FORSCHUNG (ZMF) DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ / © med uni Graz

Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf fachliche - und Leitungsqualifikation;

g) überdurchschnittliche Fachkompetenz;
h) besondere Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Serviceorientierung;
i) überdurchschnittliches Wissen zu innerbetrieblichen bereichsübergreifenden Abläufen, sowie Kompetenz zu dessen Weitergabe;
j) wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der LeiterInnen von Organisationseinheiten;
k) Besorgung besonderer Aufgaben im IT-Bereich oder im Bereich des medizinisch-, chemisch- oder sonstigen technischen Personals.

Weitere Qualifikationskriterien können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

§ 53. Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen

(1) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Qualifikationsstufe innerhalb der gleichen Verwendungsgruppe oder wird der Expert(inn)enstatus zuerkannt, gebührt das Entgelt der höheren Qualifikationsstufe ab dem auf die Umreihung bzw. Zuerkennung folgenden Monatsersten.

(2) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus der Grundstufe oder Regelstufe, gebührt das Entgelt der betragsmäßig nächst höheren Qualifikationsstufe in der neuen Verwendungsgruppe im Vergleich zum bisher gewährten kollektivvertraglichen Entgelt ab dem auf die Umreihung folgenden Monatsersten. Ein vor der Umreihung über dem koll ektivvertraglichen Entgelt liegendes IST-Entgelt ist ab der Umreihung im Ausmaß des das kollektivvertragliche Entgelt vor der Umreihung übersteigenden Betrages weiter zu gewähren. In der neuen Verwendungsgruppe ist die Vorrückung in die nächst höhere Entgeltstufe bei Vollendung des diesbezüglichen Vorrückungszeitraumes mit der Maßgabe vorzunehmen, dass die Zeit bis zur Vollendung des Vorrückungszeitraumes dem Verhältnis jener Zeit zu entsprechen hat, die der/die ArbeitnehmerIn in der niedrigeren Verwendungsgruppe bis zur Vorrückung noch zu absolvieren gehabt hätte. Sich bei der Berechnung der Zeit bis zur Vorrückung ergebende Kommazahlen sind kaufmännisch zu runden.

§ 54. Gehaltsschema für das allgemeine Universitätspersonal

(1) Das monatliche Bruttoentgelt in Euro beträgt (Klammerausdruck J = Vorrückungszeit-

raum in Jahren; für Vorrückung notwendige innerbetriebliche Arbeitserfahrung).
(2) Das monatliche Entgelt ist am Fünfzehnten jeden Monats für diesen Kalendermonat auszuzahlen. Ist der Fünfzehnte kein Arbeitstag, hat die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
(3) Zusätzlich gebührt dem/der ArbeitnehmerIn am 15. März, am 15. Juni, am 15. September und am 15. November jeden Jahres jeweils eine Sonderzahlung im Ausmaß des halben für den Auszahlungsmonat zustehenden Entgelts. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder beendet oder ändert sich das Beschäftigungsausmaß, so gebührt für dieses Jahr der aliquote Teil der Sonderzahlungen.
(4) Durch Betriebsvereinbarung können für ProjektmitarbeiterInnen (§ 50 Abs. 2) andere Auszahlungstermine als nach Abs. 2 und 3 vorgesehen werden.

Gehaltsschema allgemeines Universitätspersonal (§ 54 Abs. 1)

VwGr	Qualifikationsstufe												
I	Grundstufe												
	1.563,9	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4		R5		R6		R7
	1.683,0	(3 J)	1.742,5	(3 J)	1.861,7	(5 J)	1.921,5	(5 J)	1.980,9	(5J)	2.040,7	(8 J)	2.100,2
IIa	Grundstufe												
	1.683,0	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4		R5		R6		
	1.861,7	(3 J)	1.980,9	(5 J)	2.076,4	(7 J)	2.171,8	(8 J)	2.267,3	(8J)	2.338,7		
IIb	Grundstufe												
	1.802,3	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4		R5		R6		
	1.980,9	(3 J)	2.100,2	(5 J)	2.195,7	(7 J)	2.291,0	(8 J)	2.386,5	(8 J)	2.457,9		
IIIa	Grundstufe												
	1.921,5	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4		R5				
	2.160,0	(5 J)	2.457,9	(7 J)	2.696,5	(8 J)	2.875,5	(8 J)	2.994,7				
IIIb	Grundstufe												
	2.219,7	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4		R5				
	2.457,9	(5 J)	2.756,2	(7 J)	2.994,7	(8 J)	3.173,3	(8 J)	3.292,6				
IVa	Grundstufe												
	2.457,9	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4						
	2.934,8	(8 J)	3.292,6	(8 J)	3.710,0	(8 J)	3.888,8						
IVb	Grundstufe												
	2.696,5	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4						
	3.203,3	(8 J)	3.590,7	(8 J)	3.978,3	(8 J)	4.186,9						
V	Grundstufe												
	2.934,8	(3 J)											
	Regelstufe 1		R2		R3		R4						
	3.471,6	(8 J)	3.888,8	(8 J)	4.246,3	(8 J)	4.484,9						

ALPEN-ADRIA-UNIVERSITÄT KLAGENFURT / © uniklu

§ 55. Mehrarbeitsvergütung für das allgemeine Universitätspersonal

(1) Überstunden werden im Verhältnis 1 : 1,5 durch Zeitausgleich abgegolten.
Überstunden, die an Sonntagen und Feiertagen geleistet werden, werden im Verhältnis 1 : 2 durch Zeitausgleich abgegolten. Mehrarbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (§ 19d Abs. 3 AZG), die das vereinbarte Beschäftigungsausmaß im Durchrechnungszeitraum nach § 34 Abs. 3 erster Satz um mehr als 20 % übersteigen, werden im Verhältnis 1 : 1,25 durch Zeitausgleich abgegolten.
(2) Der Zeitpunkt der Konsumation des Zeitausgleichs ist zwischen ArbeitnehmerIn und Universität zu vereinbaren.
(3) Überstunden, die in der Nacht (= zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) geleistet werden sowie Überstunden und Mehrarbeitsstunden, die nicht durch Zeitausgleich (Abs. 1) abgegolten sind, sind nach den folgenden Bestimmungen in Geld abzugelten:

1. Die Überstundenentlohnung besteht aus einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.
2. Der Grundstundenlohn beträgt 1/160 des Bruttomonatsentgeltes (§ 54). Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen sind alle über 12 Monatsentgelte hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.
3. Der Zuschlag ist mit folgenden Prozentsätzen des Grundstundenlohnes zu bemessen, wobei nur der jeweils höchste Prozentsatz zur Anwendung kommt:
   a) Überstunden, die an Sonntagen und Feiertagen geleistet werden: 100 %;
   b) Überstunden, die in der Nacht (= zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) geleistet werden: 200 %;
   c) jede andere Überstunde: 50 %;
   d) Mehrarbeitsstunden (§ 19d Abs. 3 AZG), die das vereinbarte Beschäftigungsausmaß im Durchrechnungszeitraum nach § 34 Abs. 3 Satz 1 um mehr als 20 % übersteigen: 25 %.

(4) Die Auszahlung von Überstunden nach Abs. 3 Z. 3 erfolgt abweichend von § 49 Abs. 10 und § 54 Abs. 2 spätestens mit der Abrechnung des auf die Überstundenleistung zweitfolgenden Monats.

§ 56. Lehrlingsentschädigung, Ferialarbeit

(1) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes beträgt im

1. Lehrjahr: Euro 501,40;
2. Lehrjahr: Euro 671,20;
3. Lehrjahr: Euro 865,20;
4. Lehrjahr: Euro 1.155,50.

(2) **FerialarbeitnehmerInnen,** das sind ArbeitnehmerInnen, die während der Ferien als Aushilfe tätig werden, ohne dazu nach schul- oder studienrechtlichen Vorschriften verpflichtet zu sein (§ 8 Abs. 1 Z. 3 lit. h und i ASVG), gebührt ein Monatsentgelt in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das zweite Lehrjahr.
(3) § 54 Abs. 2 und 3 sowie § 55 gelten auch für Lehrlinge und FerialarbeitnehmerInnen.

C. Gemeinsame Regelungen

§ 57. Journaldienstzulage

(1) Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 und 2 mit Ausnahme der ArbeitnehmerInnen nach § 69 gebührt für die Leistung von Bereitschaftsdiensten (Journaldiensten) eine Abgeltung, die

1. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 6 und 22 Uhr: 1/240 des jeweiligen monatlichen Bruttoentgelts gemäß § 49 oder § 54,
2. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 22 und 6 Uhr: 1/180 des jeweiligen monatlichen Bruttoentgelts gemäß § 49 oder § 54,
3. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Journaldienststunde: 1/180 des jeweiligen monatlichen Bruttoentgelts gemäß § 49 oder § 54 und
4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Journaldienststunde: 1/120 des jeweiligen monatlichen Bruttoentgelts gemäß § 49 oder § 54

beträgt, soweit für diese Zeiten nicht die Abgeltung durch Zeitausgleich vereinbart wird.

(2) Die Auszahlung der Journaldienstzulage erfolgt abweichend von § 49 Abs. 10 und § 54 Abs. 2 spätestens mit der Abrechnung des auf die Journaldienstleistung zweitfolgenden Monats.

§ 58. Rufbereitschaftsentschädigung

(1) ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 und 2 mit Ausnahme der ArbeitnehmerInnen nach § 70 gebührt für die Leistung von Rufbereitschaften eine Entschädigung, die

1. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 6 und 22 Uhr: 0,1 %,
2. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 22 und 6 Uhr: 0,15 %,
3. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Rufbereitschaftsstunde: 0,15 %, und
4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Rufbereitschaftsstunde: 0,2 %

des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Grundstufe gemäß § 54 beträgt.

(2) Die Auszahlung der Rufbereitschaftsentschädigung erfolgt abweichend von § 49 Abs. 10 und § 54 Abs. 2 spätestens mit der Abrechnung des auf die Rufbereitschaft zweitfolgenden Monats.

(3) Wird der/die ArbeitnehmerIn gemäß Abs. 1 während der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeitsleistung an die Universität herangezogen, ist diese Arbeitszeit als Mehrleistung/Überstunde gemäß § 55 abzugelten.

§ 59. Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage

(1) Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf eine monatliche Infektions-/Strahlengefährdungszulage (12 x jährlich), soweit und solange er/sie in einem Bereich verwendet wird, der dauerhaft und wesentlich infektions-/strahlengefährdet ist und in dem die Infektions-/Strahlenbelastung wesentlich über das allgemeine Berufsrisiko der Berufsgruppe unter Zugrundelegung der vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen hinausgeht.

(2) Ist der/die ArbeitnehmerIn einer Belastung von über vier und bis zu acht Stunden täglich ausgesetzt, beträgt die Strahlen-/Infektionsgefährdungszulage 3 % des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 gemäß § 54 (Große Strahlen-/Infektionsgefährdungszulage).

(3) Ist der/die ArbeitnehmerIn einer Belastung von über zwei und bis zu vier Stunden täglich ausgesetzt, beträgt die Strahlen-/Infektionsgefährdungszulage 2 % des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/ Regelstufe 1 gemäß § 54 (Kleine Strahlen-/Infektionsgefährdungszulage).

(4) Bei Zusammentreffen von Situationen, in denen eine entsprechende Infektions- und Strahlengefährdung besteht, gebührt dem/der ArbeitnehmerIn die Zulage nur einmal.

(5) Die Zulage ist mit dem monatlichen Entgelt auszuzahlen. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Zulage aliquot.

§ 60. Schmutzzulage

(1) Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf eine monatliche Schmutzzulage (12 x jährlich) in der Höhe von 1,25 % des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/ Regelstufe 1 gemäß § 54, soweit und solange er/sie während der gesamten Arbeitszeit überwiegend mit Arbeiten betraut ist, die zwangsläufig eine erhebliche Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Bekleidung bewirken.
(2) Die Zulage ist mit dem monatlichen Entgelt auszuzahlen. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Zulage aliquot.

§ 61. Fahrtkostenzuschuss

(1) Dem/der ArbeitnehmerIn, der/die durch Erklärung bei der Universität einen Pauschbetrag gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c, d oder e EStG 1988 in Anspruch nimmt, gebührt ab dem Tag der Abgabe dieser Erklärung bei der Universität ein Fahrtkostenzuschuss.
(2) Der Fahrtkostenzuschuss beträgt mit Wirkung ab 1. 1. 2015 für jeden vollen Kalendermonat in den Fällen des

1. § 16 Abs. 1 Z 6 lit. c EStG 1988 bei einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von
   mindestens 20 km bis 40 km 18,63 Euro,
   mehr als 40 km bis 60 km 36,84 Euro,
   mehr als 60 km 55,08 Euro,
2. § 16 Abs. 1 Z 6 lit. d EStG 1988 bei einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von
   mindestens 2 km bis 20 km 10,14 Euro,
   mehr als 20 km bis 40 km 40,23 Euro,
   mehr als 40 km bis 60 km 70,02 Euro,
   mehr als 60 km 100,00 Euro,
3. § 16 Abs. 1 Z 6 lit. e EStG 1988 bei Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte an
   mindestens 8, aber nicht mehr als 10 Tagen im Kalendermonat zwei Drittel,
   mindestens 4, aber nicht mehr als 7 Tagen im Kalendermonat ein Drittel

des jeweiligen Monatsbetrags nach Z 1 oder 2.
Diese Monatsbeträge vermindern oder erhöhen sich in dem Maß, das sich aus der Veränderung des von der Bundesanstalt Statistik Österreich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 oder des an seine Stelle tretenden Index gegenüber der für September 2012 verlautbarten Indexzahl ergibt, wobei Änderungen solange nicht zu berücksichtigen sind, als sie 5% dieser Indexzahl und in der Folge 5% der zuletzt für die Valorisierung maßgebenden Indexzahl nicht übersteigen. Die neuen Beträge gelten ab dem der Verlautbarung der Indexveränderung durch die Bundesanstalt Statistik Österreich folgenden übernächsten Monatsersten. Maßgebend sind die durch Verordnung des Bundeskanzlers kundgemachten durch die Valorisierung geänderten Beträge einschließlich des Zeitpunkts, in dem deren Änderung wirksam wird.
(3) Sind im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) zwei regelmäßige Arbeitsorte festgelegt (§ 8 Abs. 3 und 4) und sind für deren Erreichung unterschiedliche Fahrtstrecken notwendig, sind alle Fahrtstrecken nach Maßgabe von Abs. 2 in Verbindung mit § 16 Abs. 1 Z 6 EStG zu berücksichtigen.
(4) Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss endet mit Ablauf des Tages, an dem die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Z. 6 lit. c, d oder e EStG 1988 wegfallen.
(5) Der Fahrtkostenzuschuss ist mit dem monatlichen Entgelt (§§ 49 Abs. 10, 54 Abs. 2) auszuzahlen und gebührt zwölfmal pro Jahr, frühestens ab dem Monat, der auf die Abgabe der Erklärung gemäß Abs. 1 durch den/die ArbeitnehmerIn folgt.
(6) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, alle Umstände, die für die Änderung oder den Wegfall des Anspruches auf Fahrtkostenzuschuss von Bedeutung sind, unverzüglich zu melden (§ 16 Abs. 1 Z 6 EStG).
(7) Fahrtkostenzuschüsse, die aufgrund einer unvollständigen oder fehlerhaften Meldung oder einer Verletzung der Verpflichtungen

nach Abs. 6 zu Unrecht ausbezahlt wurden, sind Übergenüsse, die jedenfalls rückzuerstatten sind.
(8) Ist der/die Arbeitnehmer/in länger als einen Monat an der Leistung seiner/ihrer Dienste verhindert (§ 16), entfällt ausgenommen bei Urlaub (§ 19) und bei einer Dienstverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss mit jenem Tag, der dem Datum nach dem ersten Tag der Dienstverhinderung im Vormonat entspricht. Der Fahrtkostenzuschuss gebührt wieder ab dem Tag, an dem die Arbeitsleistung erneut aufgenommen wird. Dieser Zeitraum verkürzt sich entsprechend, wenn in die Zeit der Dienstverhinderung (§ 16) Zeiten eines Urlaubs oder einer Dienstverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls fallen.
(9) In Kalendermonaten, in denen der/die ArbeitnehmerIn keine Arbeitsleistungen erbringt, gebührt ausgenommen von Abs. 8 kein Fahrtkostenzuschuss. In Kalendermonaten, in denen das Arbeitsverhältnis, ein Karenzurlaub, der Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst, ein Studien- bzw. Bildungsurlaub oder eine sonstige Freistellung beginnt oder endet, ist der Fahrtkostenzuschuss abgesehen von Abs. 1 zu aliquotieren.
(10) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 9 gelten rückwirkend ab 1. 10. 2009. Für ArbeitnehmerInnen, die bis 31. 10. 2009 einen Antrag auf Fahrtkostenzuschuss samt den erforderlichen Nachweisen gestellt haben, gelten bis 31. 12. 2009 die Vorschriften dieses Kollektivvertrages in seiner Stammfassung, wenn und solange die dort vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind und der Fahrtkostenzuschuss nicht geringer ist als der sich nach Abs. 1 bis 9 ergebende Betrag.

§ 62. Dienstreisen

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn sich der/die ArbeitnehmerIn zur Ausführung eines von der Universität erteilten Auftrages eine Wegstrecke von mindestens drei Kilometer von seiner/ihrer Arbeitsstätte entfernen muss.

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT INNSBRUCK, CHIRURGIE / © Medizinische Universität Innsbruck

(2) Dienstreisen beginnen mit dem Verlassen der Arbeitsstätte, wenn sie von dort aus angetreten werden, sonst mit dem reisenotwendigen Verlassen der nächstgelegenen Wohnung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Dienstreisen enden mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in diese Wohnung.
(3) Die Voraussetzungen und Modalitäten sowie die Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
(4) Durch Betriebsvereinbarung können auch Regelungen über die Gewährung von Zuschüssen zum Besuch von Veranstaltungen, die Zwecken der Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste oder der sonstigen Fortbildung dienen und deren Besuch in den Aufgaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin begründet ist, getroffen werden.

§ 63. Jubiläumszuwendung, Gehaltsvorschuss

(1) ArbeitnehmerInnen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit zur betreffenden Universität haben Anspruch auf einmalige Jubiläumszuwendungen. Voraussetzungen und

MONTANUNIVERSITÄT LEOBEN / © Montanuniversität/Freisinger

Ausmaß dieses Anspruches können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
(2) Durch Betriebsvereinbarung kann auch ein Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses samt den dafür erforderlichen Voraussetzungen und Modalitäten vorgesehen werden.

§ 64. Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche gemäß § 62 Abs. 1 bis 3 müssen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Ausschluss bei der Universität durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.
(2) Andere als die in Abs. 1 genannten Ansprüche sind bei sonstigem Ausschluss innerhalb von sechs Monaten ab Fälligkeit vom/von der ArbeitnehmerIn bei der Universität schriftlich geltend zu machen.
(3) Bei rechtzeitiger Geltendmachung nach Abs. 1 und 2 bleiben die Ansprüche auch über die dort vorgesehenen Fristen hinaus gewahrt, wenn der/ die ArbeitnehmerIn innerhalb von

a) drei Monaten nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Mitteilung der Universität,
b) sechs Monaten, falls sich die Universität bis dahin nicht schriftlich geäußert hat,

Klage beim zuständigen Gericht einbringt.
(4) Ansprüche der Universität aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Ausschluss innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, an dem sie erhoben werden können, gerichtlich geltend zumachen.

D. Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Veterinärmedizinische Universität Wien

§ 65. Krankenpflegepersonal

(1) Für ArbeitnehmerInnen nach § 42 gelten die Bestimmungen der § 50 bis 55 mit der Maßgabe, dass durch die Verwendungsbeschreibungen des Krankenpflegepersonals die berufsrechtlichen Vorgaben und Befugnisse unberührt bleiben.
(2) ArbeitnehmerInnen gemäß Abs. 1 gebührt für die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Belastungen eine monatliche Zulage von 6,25 % des monatlichen Bruttoentgeltes der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 nach § 54. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Zulage aliquot.

(3) Darüber hinaus gebührt ArbeitnehmerInnen gemäß Abs. 1, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität verwendet werden, für ihre Mitwirkung an der klinischen Patient(inn)enversorgung eine monatliche Zulage, die

a) in den Verwendungsgruppen I und IIIb (§ 51): 6,25 %,
b) in den Verwendungsgruppen IIa, IIb, IIIa, IVa und IVb (§ 51): 12,5 %

des monatlichen Bruttoentgeltes der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Zulage aliquot.

§ 66. Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt

Für ArbeitnehmerInnen nach § 43 gelten §§ 49 und 68 mit der Maßgabe, dass sie in die Verwendungsgruppe B 1 einzureihen sind.

§ 67. Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung

Für ArbeitnehmerInnen nach § 44 gelten §§ 49 und 68 mit der Maßgabe, dass sie in die Verwendungsgruppe B 1 und, soweit mit ihnen eine Qualifizierungsvereinbarung (§ 46) getroffen wurde, in die Gehaltsgruppe A 2 einzureihen sind.

§ 68. Gehaltsschema für das wissenschaftliche Universitätspersonal (Sonderbestimmung zu § 49)

(1) Für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, gilt § 49 Abs. 6. Die Abgeltung von Journaldiensten (§ 69) und Rufbereitschaften (§ 70) bleibt hievon unberührt. Mehrleistungen im Rahmen der Patient(inn)enversorgung (§ 29 Abs. 1 Z 4 UG), die über die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nach § 40 Abs. 4 hinaus erbracht werden, sind, soweit sie vom Leiter der Organisationseinheit nach Maßgabe des KA-AZG ausdrücklich angeordnet und dokumentiert sind oder wenn die Voraussetzungen des § 35 Abs. 3 in Verbindung mit § 8 KA-AZG vorliegen, als Mehrarbeitsstunden/Überstunden in sinngemäßer Anwendung des § 55 abzugelten. Nicht als Mehrleistungen im Sinne dieser Bestimmung gelten Zeiten gemäß § 40 Abs. 5 (Ausgleichszeiten), § 69 (Journaldienste) und § 70 (Rufbereitschaften).

(2) ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die an einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, gebührt für die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Belastungen eine monatliche Zulage von 7,5 % des monatlichen Bruttoentgeltes der Verwendungsgruppe IIIb/ Regelstufe 1 (§ 54). Für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, erhöht sich diese Zulage für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG (§ 40 Abs. 7 und 8), mit der das Funktionieren des Krankenanstaltenbetriebes (§ 37 Abs. 1) gewährleistet ist, auf monatlich 22,5 % des monatlichen Bruttoentgeltes der Verwendungsgruppe IIIb/ Regelstufe 1 (§ 54). Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Zulage aliquot.

§ 69. Journaldienstzulage

(1) ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 sowie ArbeitnehmerInnen nach § 43 und § 44, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, gebührt für die Leistung von Bereitschaftsdiensten (Journaldiensten) eine Abgeltung, die

1. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 6 und 22 Uhr: 1,07 %,
2. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 22 und 6 Uhr: 1,43 %,
3. Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Journaldienststunde: 1,43 % und

4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Journaldienststunde: 2,15 %

des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt, soweit für diese Zeiten nicht die Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgt.

(2) ArbeitnehmerInnen gemäß Abs. 1, mit denen Teilzeitbeschäftigung vereinbart ist, gebührt für die Leistung von Bereitschaftsdiensten (Journaldiensten) eine Abgeltung, die

1. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde: 0,89%,
2. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Journaldienststunde: 0,89% und
3. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Journaldienststunde: 1,07%

des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt. Für Journaldienststunden, die im Durchschnitt eines Monats über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, gilt Abs. 1. Fallen in einem Journaldienst Stunden gemäß Satz 1 und 2 an, sind jene Journaldienststunden nach Satz 2 abzugelten, für die die höhere Journaldienstzulage gebührt.

(3) ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1, die an der Veterinärmedizinischen Universität Wien tierärztlich verwendet werden, gebührt für die Leistung von Bereitschaftsdiensten (Journaldiensten) eine Abgeltung, die

1. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 6 und 22 Uhr: 0,82 %,
2. Montag bis Samstag für jede Journaldienststunde zwischen 22 und 6 Uhr: 1,10 %,
3. Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Journaldienststunde: 1,10 % und
4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Journaldienststunde: 1,65 %

des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt, soweit für diese Zeiten nicht die Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgt.

(4) ArbeitnehmerInnen gemäß Abs. 3, mit denen Teilzeitbeschäftigung vereinbart ist, gebührt für jede Journaldienststunde eine Abgeltung von 0,55 % des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54). Für Journaldienststunden, die im Durchschnitt eines Monats über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, gilt Abs. 3. Fallen in einem Journaldienst Stunden gemäß Satz 1 und 2 an, sind jene Journaldienststunden nach Satz 2 abzugelten, für die die höhere Journaldienstzulage gebührt.

(5) Die Auszahlung der Journaldienstzulage erfolgt abweichend von § 49 Abs. 10 spätestens mit der Abrechnung des auf die Journaldienstleistung zweitfolgenden Monats.

§ 70. Rufbereitschaftsentschädigung

(1) ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 sowie ArbeitnehmerInnen nach § 43 und § 44, die an einer Medizinischen Universität ärztlich oder zahnärztlich verwendet werden, gebührt für die Leistung von Rufbereitschaften eine Entschädigung, die

1. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 6 und 22 Uhr: 0,21 %,
2. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 22 und 6 Uhr: 0,29%,
3. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Rufbereitschaftsstunde: 0,29% und
4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Rufbereitschaftsstunde: 0,43%

des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt.

(2) Die Auszahlung der Rufbereitschaftsentschädigung erfolgt abweichend von § 49 Abs. 10 spätestens mit der Abrechnung des auf die Rufbereitschaft zweitfolgenden Monats.

(3) Wird der/die ArbeitnehmerIn gemäß Abs. 1 während der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeitsleistung an die Medizinische Universität herangezogen, ist diese Arbeitszeit als Mehrleistung/Überstunde gemäß § 55 abzugelten.

UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR,
MENDEL HAUS / © Sperl

4. TEIL
ALTERSVORSORGE

§ 71. Pensionskassenzusage

(1) Die Universitäten erteilen allen bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Abs. 2 eine Pensionskassenzusage, die ausschließlich beitragsorientiert gestaltet ist und bei der von einem derzeitigen Rechnungszinssatz von 3 % ausgegangen wird. Die Wirksamkeit dieser Zusage ist vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z. 18a ArbVG) abhängig.

(2) ArbeitnehmerInnen nach Abs. 1 sind alle Personen,

1. deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder gemäß § 126 Abs. 5 und 7 UG auf die Universität übergeleitet wurde,
2. die länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu der betreffenden Universität stehen, und
3. die nicht
   a) geringfügig beschäftigt (§ 5 Abs. 2 ASVG), oder
   b) als Lehrling beschäftigt werden.

(3) Jede Universität hat zu Gunsten der von diesem Kollektivvertrag erfassten Personen einen Pensionskassenvertrag abzuschließen, der die Umsetzung der in diesem Kollektivvertrag und in der Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 enthaltenen Regelungen zum Gegenstand hat.

§ 72. Leistungen

(1) Die Pensionskassenzusage umfasst zumindest Alterspensionen, die gebühren, wenn die/der ArbeitnehmerIn das 60. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis zur Universität aufgelöst wird.

(2) Das Leistungsrecht wird durch Unisex-Tabellen geschlechtsneutral gestaltet.

(3) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a des Pensionskassengesetzes ergebenden Betrag, kann die leistungsberechtigte Person von der Pensionskasse abgefunden werden.

§ 73. Beiträge der Universität

(1) Die Universität hat ab dem auf die Erfüllung der Voraussetzung nach § 71 Abs. 2 folgenden Monatsersten, frühestens aber nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages, für die weitere Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse zu leisten:

1. für Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen (§ 25) 10 % des monatlichen Bruttobezuges;
2. für alle anderen ArbeitnehmerInnen 3 % des bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG reichenden Teils des monatlichen Bruttobezuges; dieser Betrag erhöht sich auf 10 % für den über die Höchstbeitragsgrundlage hinausgehenden Teil des monatlichen Bruttobezuges.

AKADEMIE DER BILDENDEN KÜNSTE WIEN
© Lisa Rastl

(2) Als Bruttobezug nach Abs. 1 gilt das jeweilige Entgelt nach §§ 49 bzw. § 54 zuzüglich allfälliger Zulagen nach §§ 57, 59, 60 und 69 sowie der Entschädigungen nach §§ 58 und 70.
(3) In Monaten, in denen eine Sonderzahlung gebührt (§§ 49 Abs. 11 oder 12, 54 Abs. 3 oder 4), ist von dieser zusätzlich je ein Sonderbeitrag in Höhe des sich aus Abs. 1 ergebenden Prozentsatzes zu leisten.
(4) Die Beitragspflicht endet mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis zur Universität. Die Beitragspflicht ruht für Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn keine Entgeltansprüche gegenüber der Universität hat.
(5) Für ArbeitnehmerInnen nach § 71 Abs. 2 ist innerhalb von drei Monaten ab Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit (§ 71 Abs. 2 Z. 2) ein Einmalbetrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge nach Abs. 1 und 2 seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ergibt.
(5a) Für ArbeitnehmerInnen, die von der Universität nach einem erfolgreichen Lehrabschluss über die Weiterverwendungspflicht (§ 18 Berufsausbildungsgesetz) hinaus beschäftigt werden, ist innerhalb von drei Monaten nach Ende der Weiterverwendungspflicht ein Einmalbetrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge nach Abs. 1 unter Zugrundelegung der Bruttobezüge nach Abs. 2 (bzw. für die Dauer des Lehrverhältnisses der Lehrlingsentschädigung) ergibt.
(6) Die Universität kann ihre Beitragszahlungen endgültig einstellen, wenn sich ihre wirtschaftliche Lage so wesentlich verschlechtert hat, dass die Aufrechterhaltung der Pensionskassenzusage eine Gefährdung des Weiterbestandes der Universität zur Folge hätte.
(7) Die Universität kann ihre laufenden Beitragszahlungen vorübergehend aussetzen oder einschränken, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen.
(8) Beiträge nach Abs. 1, 3 und 5 sind nur insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der einem/einer ArbeitnehmerIn nach § 71 Abs. 2 auf Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wird oder der bisher tatsächlich geleistet wurde.
(9) Beiträge nach Abs. 1, 3 und 5 sind im Falle des § 49 Abs. 14 nur insoweit zu leisten, als das Entgelt gemäß Abs. 2 die Bezüge eines/einer freigestellten Universitätslehrers/Universitätslehrerin (zuzüglich Zuwendungen gemäß § 155 Abs 4 BDG 1979, § 240a BDG 1979 und § 9 BB-SozPG) im Sinne des § 49 Abs. 14 übersteigt.

§ 74. Beiträge der ArbeitnehmerInnen

(1) Der/die ArbeitnehmerIn kann nach Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung mit der Pensionskasse eigene, zu Leistungserhöhungen führende Beiträge an die Pensionskasse leisten. Die Höhe der Arbeitnehmerbeiträge ist mit der Höhe der von der Universität nach § 73 zu leistenden Beiträge begrenzt. Darüber hinaus hat der/die ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, eigene Beiträge im Rahmen des § 108a EStG 1988 bis zu der dort genannten Höhe an die Pensionskasse zu leisten.
(2) Die Leistung von ArbeitnehmerInnenbeiträgen ist ab Beginn der Beitragsleistung der

Universität möglich, wobei § 73 Abs. 4 sinngemäß gilt. Die Universität ist berechtigt, die ArbeitnehmerInnenbeiträge vom Entgelt einzubehalten. Sie hat sie gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse abzuführen.

§ 75. Unverfallbarkeit

(1) Sowohl die Beiträge der Universität als auch die Beiträge der ArbeitnehmerInnen werden sofort mit ihrer Zahlung unverfallbar.

(2) Haben ArbeitnehmerInnen unverfallbare Anwartschaften erworben, haben sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalls Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag. Dieser entspricht 100 % der dem/der Anwartschaftsberechtigten zum jeweiligen Austrittsstichtag zugeordneten Deckungsrückstellung. Anwartschaftsberechtigte können über den Unverfallbarkeitsbetrag nach § 5 Abs. 2 und 3 BPG verfügen.

5. TEIL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 76. Überleitung der nach dem 31. Dezember 2003 neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen; Übergangsregelung für die Pensionskassenbeiträge

(1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages bestehenden Arbeitsverhältnisse von nach dem 31. Dezember 2003 an der betreffenden Universität neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen werden durch diesen Kollektivvertrag in ihrem Bestand nicht berührt. Auch hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses tritt keine Änderung ein.

(2) Für die nach dem 31. Dezember 2003 an der Universität neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen gilt das Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht mehr als Inhalt des Arbeitsvertrages. Im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehene Regelungen, die günstiger sind als dieser Kollektivvertrag oder sonstige zwingende Bestimmungen, bleiben unberührt. Dies gilt außer in den Fällen nach Abs. 5 nicht, wenn der betreffende Anspruch im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich nur für die Zeit vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages begrenzt wurde.

(3) Alle ArbeitnehmerInnen werden nach den von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in eine Verwendungsgruppe nach §§ 48 und 49 oder §§ 51 und 52 eingereiht. Dabei sind vorbehaltlich des Abs. 4 alle in einer vergleichbaren Verwendung an der betreffenden Universität zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen. Über die Einreihung ist dem/der ArbeitnehmerIn innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages eine schriftliche Mitteilung auszustellen.

(4) ArbeitnehmerInnen, die nach Abs. 3 in die Gehaltsgruppe B 2 eingereiht werden, können frühestens nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nach § 49 Abs. 4 i. V. m. § 49 Abs. 3 lit. a erster Satz vorrücken.

(5) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages bestehende Ansprüche auf das monatliche Entgelt, die höher sind als nach §§ 49 bzw. 54, sowie auf Zulagen, die höher sind als nach §§ 59 und 60, bleiben in jedem Fall aufrecht. Die Ansprüche nach Satz 1 sind entsprechend zukünftiger Valorisierungen der Gehaltsschemata nach §§ 49 bzw. 54 anzupassen. Zeitabhängige Vorrückungen innerhalb der Verwendungsgruppe, in die die ArbeitnehmerInnen nach Abs. 3 eingereiht werden, führen solange zu keiner Erhöhung des Entgeltes, solange das kollektivvertragliche Entgelt das bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages gebührende Entgelt (einschließlich Valorisierungen) nicht übersteigt (Aufsaugung). ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs 2 Z. 2, für die unmittelbar vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags auf Grund des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zeitabhängige Vorrückungen vorgesehen waren,

UNIVERSITÄT SALZBURG / © Scheinast

und bei denen zeitabhängige Vorrückungen nach § 54 auf Grund der Aufsaugung für einen Zeitraum nicht zu einer Gehaltserhöhung führen, der über den 30. 9. 2013 hinausreichen würde, rücken mit Wirkung ab 1. 10. 2013 in die nächste, über dem ihnen im September 2013 tatsächlich gebührenden Entgelt liegende Regelstufe nach § 54 vor, wobei die Erhöhung des Entgelts mindestens € 60,– beträgt; die weiteren Vorrückungen erfolgen nach § 54.

(6) Ansprüche von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, mit denen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ein Sondervertrag im Sinne des § 36 VBG abgeschlossen wurde, der gegenüber der Einstufung, die der Verwendung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nach VBG entspricht, eine Überzahlung vorsieht und der auch keine Entsprechung im Verwendungsgruppenschema (§§ 48, 51) dieses Kollektivvertrages hat, bleiben auch so lange von einer Erhöhung ausgenommen, so lange die zukünftig valorisierten Ansätze nach §§ 49 bzw. 54 oder 59 und 60 nicht die Höhe der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages individuell gebührenden Beträge erreicht haben.

(7) Für die Anwendung des § 22 Abs. 1 sind alle ununterbrochenen Beschäftigungszeiten an der betreffenden Universität (einschließlich solcher nach dem UniAbgG) zu berücksichtigen, auch wenn sie vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages zurückgelegt wurden.

(8) Abweichend von § 73 Abs 1 und 3 sind in den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages Beiträge an die Pensionskasse in Höhe von

1. 7,27 % für Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen (§ 25),
2. 2,18 % für alle anderen ArbeitnehmerInnen, jeweils ausgehend vom Bezug nach § 73 Abs. 2 und 3 zu leisten.

(9) Für ArbeitnehmerInnen gemäß § 71 Abs. 2 bzw. nach § 73 Abs. 5 hat die Universität vorbehaltlich des § 77 Abs 2 innerhalb von zwölf Monaten ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages einen Einmalbetrag für nach dem 31. Dezember 2003, aber vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages zurückgelegte Dienstzeiten an die Pensionskasse zu leisten. Für die Bemessung dieses Einmalbetrages sind § 73 Abs. 2 bis 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Prozentsätze nach § 73 Abs. 1 Z. 2 0,75 % des jeweiligen monatlichen Bruttobezuges zu Grunde zu legen sind. Der Einmalbetrag ist nur insoweit zu leisten, als bisher keine Zahlungen an eine Pensionskasse oder auf Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge erfolgt sind. § 74 gilt sinngemäß.

§ 77. ProjektmitarbeiterInnen

(1) Für ArbeitnehmerInnen, die nach § 28 und § 50 Abs. 2 einzustufen sind und deren Arbeitsvertrag bereits vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages geschlossen wurde, gelten die Bestimmungen des § 49 Abs. 1 bis 10 und § 54 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages erst nach drei Jahren ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages. Dies gilt auch für ProjektmitarbeiterInnen, deren Arbeitsverträge bereits vor Inkrafttreten des Kollektivvertrag geschlossen wurden, aber nach dessen Inkrafttreten zur Fortführung oder zum Abschluss des betreffenden Projektes um insgesamt maximal ein Jahr verlängert werden; diese Ausnahme gilt längstens bis 30. 9. 2012.

(2) Für ArbeitnehmerInnen, die nach §§ 26 Abs. 2 letzter Satz oder 28 bzw. § 50 Abs. 2 einzustufen sind und deren Arbeitsvertrag bereits vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages geschlossen oder nach Maßgabe des Abs. 1 verlängert wurde, gelten die Bestimmungen der §§ 71 bis 75 erst nach drei Jahren ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages. Für davor liegende Zeiträume sind für diese ArbeitnehmerInnen weder Nachzahlungen nach § 73 Abs. 5 noch nach § 76 Abs. 9 zu leisten.

§ 78. „Wissenschaftliche/Künstlerische MitarbeiterInnen in Ausbildung“, Assistenten/Assistentinnen ohne Doktorat, Assistenten/Assistentinnen nach § 49l VBG

(1) Für wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach dem 31. Dezember 2003 und vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen wurden, das im Wesentlichen den Regelungen in §§ 6 ff UniAbgG (insbesondere im Hinblick auf die Einräumung von Zeit für Erbringung selbständiger wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen sowie für einschlägige Aus- und Fortbildung und die vom Assistent/-inn/enschema abweichende Entgelthöhe) entspricht, gelten abweichend von §§ 31, 49 und 76 das Beschäftigungsausmaß, die Aufgabenfestlegung sowie das Entgelt, wie im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegt, als zwingender Mindeststandard. Das Entgelt beträgt mindestens das nach § 6f Abs. 1 Z 1 i.V.m. § 7 Abs. 6 UniAbgG ab 1. Oktober 2009 geltende Ausmaß. Bei Teilbeschäftigung gebührt das Entgelt im aliquoten Ausmaß.

(2) Nach Abs. 1 übergeleitete wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen sowie wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen in Ausbildung nach §§ 6ff UniAbgG kann eine Qualifizierungsvereinbarung nach Maßgabe des § 80 angeboten werden.

(3) Ehemalige Assistenten/Assistentinnen nach § 49l VBG, die wegen der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu einer Universität keine Abfertigung erhalten haben (§ 49r Abs. 2 VBG), haben Anspruch auf Nachzahlung der Beiträge nach § 6 Abs. 1 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) für die als AssistentIn nach § 49l VBG verbrachte Dienstzeit. Diese Nachzahlung hat innerhalb von zwölf Monaten von der Universität, an der der/die ArbeitnehmerIn als AssistentIn gemäß § 49l VBG beschäftigt war, an die für den/die ArbeitnehmerIn nun zuständige Mitarbeitervorsorgekasse zu erfolgen. Im Falle des Wechsels an eine andere Universität hat der/die ArbeitnehmerIn die Universität, an der er/sie als AssistentIn gemäß § 49l VBG beschäftigt war, hierüber in Kenntnis zu setzen und ihr die nunmehr zuständige Mitarbeitervorsorgekasse bekannt zu geben.

§ 79. Übertretende ArbeitnehmerInnen

(1) ArbeitnehmerInnen, die für einen Übertritt nach § 126 Abs. 5 oder 7 UG in Betracht kommen, ist von der Universität innerhalb von 18 Monaten ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eine schriftliche Mitteilung vorzulegen. Aus dieser hat hervorzugehen,

1. in welche Verwendungsgruppe nach §§ 48 und 49 oder §§ 51 und 52,
2. und allenfalls in welche zeitabhängige Entgeltstufe (unter Berücksichtigung der in

§ 126 Abs. 8 UG genannten Dienstzeiten) innerhalb dieser Verwendungsgruppe der/die ArbeitnehmerIn im Falle eines Wechsels voraussichtlich einzuordnen wäre, sowie

3. wann voraussichtlich mit der Vorrückung in die nächsthöhere zeitabhängige Entgeltstufe (unter Berücksichtigung der in § 126 Abs. 8 UG genannten Dienstzeiten) zu rechnen ist.

(2) Die Universität wird sich um eine sorgfältige Prüfung der voraussichtlichen Einstufung bemühen. Aus der Mitteilung selbst können keine Ansprüche abgeleitet werden. § 50 bleibt hievon unberührt.

(3) Gibt der/die ArbeitnehmerIn eine Übertrittserklärung in den Kollektivvertrag ab, so ist er/sie entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrages einzureihen. Wird der/die ArbeitnehmerIn von der Universität niedriger als nach der Mitteilung nach Abs. 1 eingereiht, so kann er/sie innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der tatsächlichen Einreihung seine/ihre Übertrittserklärung widerrufen.

(4) Bei ArbeitnehmerInnen, die den Übertritt in den Kollektivvertrag erklärt haben, wird die im bisherigen Dienstverhältnis nach VBG zurückgelegte Dienstzeit für alle zeitabhängigen Rechte berücksichtigt (§ 126 Abs. 8 Satz 2 UG). Die Abfertigungsanwartschaft (§ 23 AngG) kann durch eine schriftliche Vereinbarung auf die für die Universität zuständige Betriebliche Vorsorgekasse übertragen werden; dabei sind Abschläge unzulässig.

§ 80. Qualifizierungsvereinbarung

Nach § 78 übergeleiteten wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen sowie nach § 126 Abs. 1 bis 4 UG übergeleiteten Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen nach § 49l VBG kann nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eine Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 mit der Maßgabe angeboten werden, dass

1. ein Bedarf entsprechend der internen Strukturplanung (§ 27 Abs. 1) gegeben ist;
2. eine Ausschreibung nach § 26 Abs. 8 nicht erforderlich ist;
3. a) das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung so rechtzeitig nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages gestellt wird, dass die Qualifizierung während der restlichen Vertragszeit möglich ist, oder
   b) für den Fall der Verlängerung des auslaufenden Vertrages oder des Abschlusses eines Arbeitsvertrages nach Ende der Beschäftigung als wissenschaftliche/r / künstlerische/r MitarbeiterIn nach UniAbgG das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung mit Abschluss des Folge-Arbeitsvertrages gestellt wird.

§ 81. Änderungen

(1) Die Änderungen dieses Kollektivvertrages durch den 1. Nachtrag vom 18. 1. 2010 treten mit Ausnahme der Neufassung des § 61 rückwirkend mit 1. 10. 2009 in Kraft.

(2) Die Gehälter, der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54) sowie die Lehrlingsentschädigungen (§ 56) jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, werden mit Wirkung ab 1. 1. 2010 und für den Zeitraum bis 31. 12. 2010 um 0,9 % und zusätzlich € 4,– (bei Teilzeitbeschäftigung gilt der aliquote Euro-Betrag) erhöht. Der so errechnete Betrag wird kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Dezembergehalt 2009.

(3) Die Gehälter der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, werden mit Wirkung ab 1. 1. 2011 um € 34,50 erhöht. Die Lehrlingsentschädigung (§ 56) wird mit Wirkung ab 1. 1. 2011 um 2,3 % erhöht. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der aliquote Euro-Betrag.

(4) Die am 15. 12. 2010 beschlossenen Änderungen dieses Kollektivvertrages in §§ 49 Abs. 11, 54 Abs. 3, 70 Abs. 1 und 79 Abs. 4 werden mit 1. 1. 2011, jene in § 69 Abs. 2 rückwirkend mit 1. 10. 2009 wirksam.

(5) Die Gehälter der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Uni-

versitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, sowie die Lehrlingsentschädigung (§ 56) werden mit Wirkung ab 1. 1. 2012 um 3,0 % erhöht.

(6) Die §§ 19 Abs. 7a und 8, 49 Abs. 14 und 73 Abs. 9 treten mit 1. 1. 2013 in Kraft.

(7) Die Gehälter, der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, werden mit Wirkung ab 1. 6. 2013 um € 30,– erhöht. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der aliquote Euro-Betrag. Die Lehrlingsentschädigung (§ 56) wird mit Wirkung ab 1. 6. 2013 um 1,85 % erhöht. Die so errechneten Beträge wurden kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet.

6. In § 81 wird folgender Abs. 8 angefügt:

(8) Die Gehälter der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, sowie die Lehrlingsentschädigung (§ 56) werden mit Wirkung ab 1.1.2014 um 2,1 % erhöht. Die so errechneten Beträge wurden kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet.

(9) Die Gehälter der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, sowie die Lehrlingsentschädigung (§ 56) werden mit Wirkung ab 1.1.2015 um 1,8 % erhöht. Die so errechneten Beträge werden kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet.

(10) Die Änderungen in § 42 und § 61 Abs. 1, 2, 4 und 7 des 6. Nachtrages zu diesem Kollektivvertrag werden mit 1.1.2015 wirksam.

(11) Die Gehälter der diesem Kollektivvertrag unterliegenden ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§§ 49, 54), jeweils einschließlich allfälliger Überzahlungen, sowie die Lehrlingsentschädigung (§ 56) werden mit Wirkung ab 1.1.2016 um 1,26 % erhöht. Die so errechneten Beträge werden kaufmännisch auf die erste Dezimalstelle gerundet.

(12) Die Änderung in § 49 Abs. 7 mit dem 7. Nachtrag zu diesem Kollektivvertrag wird mit Beginn des Studienjahres 2016/2017 wirksam. In bestehende, abweichend vereinbarte Durchrechnungszeiträume wird dadurch nicht eingegriffen, diese enden aber jedenfalls mit dem Studienjahr 2017.

(13) Die Änderung in § 20 Abs. 5 des 7. Nachtrages zu diesem Kollektivvertrag wird mit 1.1.2016 wirksam.

Wien, am 12. Jänner 2016

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Vizerektor Ass.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Meixner
Vorsitzender des Dachverbands

Beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51:

VwGr	Verwaltungspersonal	Technisch-Naturwissenschaftl. Personal und Krankenpflegepersonal
I	HausarbeiterIn, Bühnenarbeiterin, Reinigungspersonal, Botendienste, Hilfs- und Servicekräfte in Werkstätten, Registratur, Portier, HallenwartIn, TelefonistIn, Schreib- und Eingabekraft	Laborhilfskraft, Pflegehelfer/Pflegehelferin Medizinische Assistenzberufe
IIa	Verwaltungsfachkraft; Fachkraft in der Buchhaltung; SportwartIn, TelefonistIn mit qualifizierter Auskunftsfunktionn	ProfessionistIn: z. B.: DruckerIn, ElektrikerIn, GärtnerIn, LaborantIn, TierpflegerIn, VersuchstechnikerIn, chemisch-technische Fachkraft, Anlagen-, Labor- und MesstechnikerIn med.-techn.-Fachkraft, diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn, diplomierte medizinische Fachassistenz
IIb	Selbständiger, eigenverantwortlicher Sekretariatsdienst, BuchhalterIn, SachbearbeiterIn z. B. Rechnungswesen, Controlling, Ein- und Verkauf, Personalwesen, Qualitätswesen, Bibliotheksdienst, Lohn- und GehaltsverrechnerIn, Studien- und Prüfungsangelegenheiten; SpezialistIn z. B. BeleuchterIn, KunsttischlerIn, FeinmechanikerIn, FotografIn	selbständig, eigenverantwortlich tätige ProfessionistIn: z. B. DruckerIn, ElektrikerIn, GärtnerIn, TierpflegerIn, Laborfachkraft, WerkstättenleiterIn, VersuchstechnikerIn, chemisch-technische Fachkraft, Anlagen-, Labor- und MesstechnikerIn IT-TechnikerIn, med.-techn.-Fachkraft, diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn PflegevorsteherIn, OberpflegerIn, Lehrhebamme
IIIa	Einfache Managementtätigkeit in Fakultäten, Departments und Instituten, ReferentIn im Bereich der allgemeinen Verwaltung; Referats-, Bereichs- oder AbteilungsleiterIn von kleineren Organisationseinheiten; Gehobener Bibliotheksdienst;	Technische/r AssistentIn, chemo-technische/r AssistentIn; Ton-, Video-, Geräte- und HaustechnikerIn (Gebäudemanager), KlavierbaumeisterIn, BühnenmeisterIn, IT-AnwendungstechnikerIn, IT-DesignerIn gehobener medizinisch-technischer Dienst, Study Nurse

VwGr	Verwaltungspersonal	Technisch-Naturwissenschaftl. Personal und Krankenpflegepersonal
IIIb	Gehobene Managementtätigkeiten in Fakultäten, Departments und Instituten; InstitutsreferentIn, ReferatsleiterIn im Bereich der allgemeinen Verwaltung; Buchhaltungsvorstand; Referats-, Bereichs- oder AbteilungsleiterIn von kleineren Organisationseinheiten; Gehobener Bibliotheksdienst,	Technische/r AssistentIn an Großgeräten z. B. Elektronenmikroskop; LeiterIn kleiner Labors, Sicherheitsfachkraft; IT-ManagerIn, IT-EntwicklerIn; gehobener medizinisch-technischer Dienst
IVa	ReferentIn im Bereich der allgemeinen Verwaltung entsprechend der Verwendung z. B. JuristIn, ControllerIn, PersonalmanagerIn, BibliothekarIn, Referats-, Bereichs- oder AbteilungsleiterIn von Organisationseinheiten	ReferentIn im Bereich des wissenschaftlichen – technischen Dienstes z. B. ChemikerIn, PhysikerIn, LaborleiterIn; (Leitende/r) medizinisch-technische/r OberassistentIn oder StationsassistentIn; AnalytikerIn, SystemorganisatorIn; ProjektleiterIn
IVb	ReferentIn im Bereich der allgemeinen Verwaltung entsprechend der Verwendung z. B. JuristIn, ControllerIn, PersonalmanagerIn, BibliothekarIn, Referats-, Bereichs- oder AbteilungsleiterIn von großen Organisationseinheiten bzw. StellvertreterIn von Leitern/ Leiterinnen der Verwendungsgruppe V	ReferentIn im Bereich des wissenschaftlichen – technischen Dienstes z. B. ChemikerIn, PhysikerIn; LaborleiterIn; Bereichs- oder AbteilungsleiterIn von großen Organisationseinheiten bzw. StellvertreterIn von Leitern/Leiterinnen der Verwendungsgruppe V; ChefanalytikerIn, ChefforganistorIn; leitendes Krankenpflegepersonal, leitende medizinisch-technische Dienste
V	Verantwortliche/r LeiterIn von Fachbereichen oder bereichsübergreifenden Einrichtungen der Universität	Verantwortliche/r LeiterIn von großen Organisationseinheiten

Gemeinsame Erklärung zur Auslegung des KollV für die AN der Universitäten:

(auf Grund der Einigung in den Verhandlungsrunden vom 27. 10. und 4. 12. 2009)

Die KollV-Parteien kommen überein, dass

1. ArbeitnehmerInnen des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes bei Erfüllung der Voraussetzungen der Verwendungsgruppe **IIIb** in diese einzustufen sind;

2. bei ArbeitnehmerInnen der Medizinischen Universitäten, die veranlasst durch die Gründung der Medizinischen Universitäten in der Folge von der bisherigen Universität an diese gewechselt sind, vorliegende Zeiten zur jeweiligen „abgebenden“ Universität zu berücksichtigen sind.

Wien, am 18. Jänner 2010

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Rektor Univ.-Prof. Dr. Georg Winckler
Vorsitzender des Dachverbands

Verständigung, dass nachstehender Inhalt an die betreffenden Universitäten mittels eines gemeinsamen Briefes von GÖD und Dachverband kommuniziert wird:

Empfehlung von GÖD und DV zu § 76 Abs. 5 des KV:

GÖD und DV empfehlen den medizinischen Universitäten sowie der Veterinärmedizinischen Universität Wien bei Härtefällen, bei denen für ArbeitnehmerInnen – für die unmittelbar vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags auf Grund des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zeitabhängige Vorrückungen vorgesehen waren – trotz § 76 Abs. 5 letzter Satz KV auch zum 1. 10. 2013 keine Erhöhung des Entgeltes erfolgt, weil das vor Inkrafttreten des KV bezogene Entgelt das höchste in der entsprechenden Verwendungsgruppe des KV vorgesehene übersteigt, individuelle Lösungen hinsichtlich einer weiteren Entgeltperspektive anzustreben.

Wien, am 18. Jänner 2010

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Rektor Univ.-Prof. Dr. Georg Winckler
Vorsitzender des Dachverbands

Gemeinsame Erklärung Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dachverband der Universitäten

Klärung des Entgeltbegriffes gemäß § 76 Abs. 5:

Die KollV-Parteien kommen überein, dass im Rahmen des Gehaltsvergleichs gemäß § 76 Abs. 5 nur Entgeltpositionen gegenübergestellt werden, die auch im KollV geregelt sind, weshalb alle Zulagen, die nicht im KollV vorkommen (z. B. Erschwerniszulage), als Bestandteil des Entgelts anzusehen und dem Entgelt nach §§ 49 bzw. 54 gegenüber zu stellen sind.
(Schriftliche Erläuterung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und des Dachverbands der Universitäten zu § 76 Abs. 5 Uni-KV. Die gemeinsame Auslegung wird intern an die Mitglieder versandt werden.)

§ 49 Abs 8 lit a KollV Auslegung von „didaktischer Ausbildung“

DV und GÖD kommen überein, dass § 49 Abs 8 lit a KollV nur als Bestimmung zum Schutz junger wissenschaftlicher/künstlerischer MA zu verstehen ist. MA, die bereits eine entsprechende Lehrerfahrung (z. B. durch LektorInnenverträge von zumindest zwei Semestern[1]) haben, sind daher solchen gleichzuhalten, die eine entsprechende „von der Universität angebotene didaktische Ausbildung absolviert haben“.

Wien, am 15. Februar 2011

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Rektor Univ.-Prof. Dr. Georg Winckler
Vorsitzender des Dachverbands

1) Die Berücksichtigung der Lehrerfahrung hat keine höhere Einstufung im Gehaltsschema zur Folge. Tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen sind gesondert zu beurteilen.

Gemeinsame Erklärung zur Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Bedienstete an jenen universitären Einrichtungen, an denen außerhalb der Normaldienstzeit gearbeitet wird

Der Dachverband und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bekennen sich zum Ziel der Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Bedienstete an jenen universitären Einrichtungen, an denen außerhalb der Normaldienstzeit gearbeitet wird, und unterstützen alle einschlägigen Initiativen.

Dies vor allem aus folgenden Gründen:

- Eine bedarfsgerechte, flexible, qualitätsvolle und leistbare Kinderbetreuung ist eine der wichtigsten Rahmenbedingungen für das Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Ausbildung.
- Das Fehlen von ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen verstärkt den Mangel an qualifizierten Kolleginnen und Kollegen im universitären Arbeitsgeschehen. Eine Schlüsselrolle kommt hiebei jetzt und auch künftighin den Frauen zu.
- Grundlage für gute Qualifikation bildet eine fundierte Ausbildung; während dieser Zeit sollte daher ebenfalls eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung für die betroffenen Mütter und Väter angeboten werden.
- Durch eine Kinderbetreuung Rund-um-die-Uhr können stabile Betreuungsverhältnisse für die Kinder geschaffen werden; dies ist vor allem für die Entwicklung von Kleinkindern sehr wichtig.

Der Dachverband und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst werden in gemeinsamen Bemühungen versuchen, die hiefür erforderlichen finanziellen Mittel zu akquirieren.

Wien, am 15. Februar 2011

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Rektor Univ.-Prof. Dr. Georg Winckler
Vorsitzender des Dachverbands

Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG

§ 1. Vertragspartner

Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind der Dachverband der Universitäten, p.A. Österreichische Universitätenkonferenz, A-1090 Wien, Liechtensteinstraße 22, einerseits und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

a) **räumlich** für das Gebiet der Republik Österreich;
b) **fachlich** für alle dem Dachverband angehörenden Universitäten gemäß § 6 des Universitätsgesetzes 2002 (UG);
c) **persönlich** für alle ArbeitnehmerInnen, die in einem aufrechten, vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Universität stehen und zu einer der in § 78a Abs. 1 Z.1 bis 8 VBG genannten Personengruppen gehören, wenn sie am 31. Dezember 2003 von einer Pensionskassenzusage durch den Bund erfasst waren oder nach § 78a Abs. 4 VBG nachträglich erfasst werden müssen.

§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 30. September eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(3) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 4. Pensionskassenzusage

(1) Die Universitäten erteilen allen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach § 2 lit. c eine Pensionskassenzusage, die ausschließlich beitragsorientiert gestaltet ist und bei der von einem derzeitigen Rechnungszinssatz von 3 % ausgegangen wird. Die Wirksamkeit dieser Zusage ist vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z. 18a ArbVG) abhängig.

(2) Jede Universität hat zu Gunsten der von diesem Kollektivvertrag erfassten Personen einen Pensionskassenvertrag abzuschließen, der die Umsetzung der in diesem Kollektivvertrag und in der Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 enthaltenen Regelungen zum Gegenstand hat.

§ 5. Leistungen

(1) Die Pensionskassenzusage umfasst zumindest Alterspensionen, die gebühren, wenn die/der ArbeitnehmerIn das 60. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Universität aufgelöst wird.
(2) Das Leistungsrecht wird durch Unisex-Tabellen geschlechtsneutral gestaltet.
(3) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den sich aus § 1 Abs. 2

und 2a des Pensionskassengesetzes ergebenden Betrag, kann die leistungsberechtigte Person von der Pensionskasse abgefunden werden.

§ 6. Beiträge des Arbeitgebers

(1) Die Universität hat für die Dauer des beitragspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse zu leisten:

1. für UniversitätsprofessorInnen (§ 98 UG) in Höhe von 10,0 %,
2. für alle anderen ArbeitnehmerInnen nach § 2 lit. c in Höhe von 0,75 %

des monatlichen Bruttobezuges, das sind alle Geldbezüge mit Entgeltcharakter (§ 49 ASVG) ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage.

(2) In Monaten, in denen eine Sonderzahlung gebührt, ist zusätzlich je ein Sonderbeitrag in der nach Abs. 1 vorgesehenen Höhe zu leisten.

(3) Die Beitragspflicht endet mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Universität. Die Beitragspflicht ruht für Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn keine Entgeltansprüche gegenüber der Universität hat.

(4) Die Universität kann ihre Beitragszahlungen endgültig einstellen, wenn sich ihre wirtschaftliche Lage so wesentlich verschlechtert hat, dass die Aufrechterhaltung der Pensionskassenzusage eine Gefährdung des Weiterbestandes der Universität zur Folge hätte.

(5) Die Universität kann ihre laufenden Beitragszahlungen vorübergehend aussetzen oder einschränken, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen.

§ 7. Beiträge der ArbeitnehmerInnen

(1) Der/die ArbeitnehmerIn kann nach Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung mit der Pensionskasse eigene, zu Leistungserhöhungen führende Beiträge an die Pensionskasse leisten. Die Höhe der Arbeitnehmerbeiträge ist mit der Höhe der von der Universität nach § 6 zu leistenden Beiträge begrenzt. Darüber hinaus hat der/die ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, eigene Beiträge im Rahmen des § 108a EStG 1988 bis zu der dort genannten Höhe an die Pensionskasse zu leisten.

(2) Die Leistung von ArbeitnehmerInnenbeiträgen ist ab Beginn der Beitragsleistung der Universität möglich, wobei § 9 Abs. 1 sinngemäß gilt. Die Universität ist berechtigt, die ArbeitnehmerInnenbeiträge vom Entgelt einzubehalten. Sie hat sie gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse abzuführen.

§ 8. Unverfallbarkeit

(1) Sowohl die Beiträge des Arbeitgebers als auch die Beiträge der ArbeitnehmerInnen werden sofort mit ihrer Zahlung unverfallbar.

TECHNISCHE UNIVERSITÄT WIEN, HAUPTGEBÄUDE
© TU Wien

(2) Haben ArbeitnehmerInnen unverfallbare Anwartschaften erworben, haben sie bei Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalls Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag. Dieser entspricht 100 % der dem/der Anwartschaftsberechtigten zum jeweiligen Austrittsstichtag zugeordneten Deckungsrückstellung. Anwartschaftsberechtigte können über den Unverfallbarkeitsbetrag nach § 5 Abs. 2 und 3 BPG verfügen.

§ 9. Past Service

(1) Die Universität hat für ArbeitnehmerInnen nach § 2 lit. c für Zeiträume nach dem 31. Dezember 2003, bei Professoren/Professorinnen nach § 49f VBG für Zeiträume nach dem 30. September 2001, einen Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu leisten, soweit für diese Personen seit der Begründung ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses nicht durchgängig Pensionskassenbeiträge in dem in § 6 Abs. 1 und 2 vorgesehenen Ausmaß geleistet wurden.

(2) Der Einmalbetrag nach Abs. 1 wird innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages fällig.

§ 10. Individuelle Vereinbarungen

(1) Für ArbeitnehmerInnen nach § 2 lit. c sind Pensionskassenbeiträge nach § 6 Abs. 1 und 2 sowie Einmalbeträge nach § 9 insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der diesen Personen zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wurde.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die betreffende Person mit einer entsprechenden Kürzung ihres Entgelts einverstanden ist.

Wien, am 5. Mai 2009

DACHVERBAND DER UNIVERSITÄTEN

Univ.-Prof. Dr. Rudolf G. Ardelt
Vorsitzender

Rektor Dr. Gerald Bast
Stellvertreter

Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil
Stellvertreter

Dr. Markus Grimm
Stellvertreter

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Dr. Wilhelm Gloss
Vorsitzender-Stellvertreter

Univ.-Prof. Dr. Richard Kdolsky
Vorsitzender der Bundesvertretung
wissenschaftliches und
künstlerisches Personal

Dr. Alfred Georg Müller
Vorsitzender der Bundesvertretung
Allgemeines Personal

IHRE ANSPRECHPARTNER BEI DER GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Bundesvertretung 13
ao. Univ.-Prof. Dr. Richard Kdolsky
Vorsitzender
Universitätsgewerkschaft –
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01/534 54-116
Fax: 01/534 54-207
E-Mail: office.bv13@goed.at

Bundesvertretung 16
Gabriele Waidringer
Vorsitzende
Universitätsgewerkschaft – Allgemeines Universitätspersonal
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel. 01/534 54-116
Fax: 01/534 54-207
E-Mail: office.bv16@goed.at

Abteilung für Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht
Mag. Martin Holzinger
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01/534 54-262
Fax: 01/534 54-239
E-Mail: goed.kv@goed.at

Weitere Informationen auf www.goed.at.

Impressum:
Herausgeber: GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstrasse 7, 1010 Wien.
Für den Inhalt verantwortlich: Hannes Taborsky – Bereich Schulung, Freizeit, Mitgliederwerbung und -betreuung. Design: Modern Times Media VerlagsgesmbH, 1030 Wien. Fotos Seiten 2 und 4: Universität Innsbruck, KUG/Wenzel, Medizinische Universität Innsbruck, MedUni Wien, Foto Scheinast, TU Wien.
Druck: NÖP, 3100 St. Pölten.
Stand: März 2016.

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DES BUNDES

BMF
BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

bmwfw
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Foto: Meddy Popcorn - Fotolia.com

SIE SIND NOCH NICHT DABEI?

GÖD-MITGLIED WERDEN IST GANZ EINFACH!

Füllen Sie nebenstehende GÖD-Mitgliedsanmeldung aus oder kontaktieren Sie Ihre/n zuständige/n Gewerkschaftsvertreter/in, Personalvertreter/in oder Betriebsrat/rätin an Ihrer Dienststelle. Ihr Mitgliedsanmeldeformular finden Sie auch als Download auf der Homepage der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unter www.goed.at.

Ihr Ansprechpartner bei der GÖD:
Hannes Taborsky
Bereichsleiter Schulung, Freizeit, Mitgliederwerbung und -betreuung,
Teinfaltstrasse 7, A-1010 Wien
Tel.: 0043/1/534 54-286, Fax: -207
E-Mail: hannes.taborsky@goed.at

GÖD-MITGLIEDS-ANMELDUNG

GÖD

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Fax: 01/534 54-124, E-Mail: goed.evidenz@goed.at, DVR: 0046655, ZVR-Nr.: 576439352

Akad. Titel _____ Anrede _____ Staatsbürgerschaft _____ Beitritt ab _____

Familienname – Vorname _____

Wohnadresse _____

Postleitzahl, Ort _____ Telefonnummer _____

SV-Nr./Geb.-Datum _____ E-Mail-Adresse _____

❍ Beamter/in
❍ Vertragsbedienstete(r)
❍ Angestellte(r)
❍ Lehrling
❍ Student/in, Schüler/in
❍ Sonstige:

Dienststelle _____ Anschrift der Dienststelle _____

Bundesvertretung _____ BetreuerIn _____

Ort, Datum _____

.....

UNTERSCHRIFT DER DIENSTNEHMERIN / DES DIENSTNEHMERS

Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945: ❍ Ja ❍ Nein

Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft _____ von/bis _____ Angabe der Mitgliedsnummer _____

Die Anrechnung von Beitragszeiten anderer, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund angehörenden Gewerkschaften kann nur nach Vorlage eines Mitgliedsbuches oder einer Bestätigung erfolgen. Das Mitgliedsbuch der früheren Gewerkschaft ist bei Anrechnung von Beitragszeiten beizulegen. Beitragshöhe: 1 % des Bruttomonatsbezugs (höchstens 1 % der DKI. V/2). Unter Bruttomonatsbezug im Sinne dieses Schriftwechsels ist zu verstehen:

a) bei öffentlich-rechtlich Bediensteten des Dienststandes: alle für die Ruhegenussberechnung anrechenbaren Bezugsteile, einschließlich der Teuerungszuschläge, jedoch ohne Sonderzahlung;
b) bei Vertragsbediensteten: das jeweils zustehende Vertragsentgelt, soweit es bei öffentlich-rechtlich Bediensteten für den Ruhegenuss anrechenbar wäre, einschließlich der Teuerungszuschläge, jedoch ohne Sonderzahlung;
c) bei Empfängern von Ruhe- und Versorgungsgenüssen: der Ruhe- und Versorgungsgenuss, einschließlich der Teuerungszuschläge, jedoch ohne Sonderzahlung und Familienzulagen.

ABSCHNITT FÜR DEN DIENSTGEBER

An die bezugsauszahlende Stelle _____ Abzug ab _____

Akad. Titel / Familienname / Vorname _____ SV-Nr./Geb.-Datum _____

Personalnummer _____ Dienststelle _____ Personalzuständigkeit _____

1. Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die Dienstgeber/in von meinem Bezug bzw. durch die PVA von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird. Diese Vereinbarung kann vierteljährlich schriftlich gekündigt werden.
2. Ich erteile hiermit ausdrücklich die Zustimmung gemäß §§ 7, 8 und 9 Datenschutzgesetz 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999 in der geltenden Fassung, sämtliche mich betreffenden, zum Zweck der Betreuung, Information und des Beitragsabzugs erforderlichen, personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form Personalnummer, Familienname, Vorname, akademischer Grad, Anschrift, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Einreihung, Pensionierungsdatum, Bedienstetenkategorie, Gewerkschaftsbeitrag [laufend und Durchrechnung] sowie Dienstende) unter Inanspruchnahme eines EDV- Dienstleisters zu verwenden, und ermächtige den/die Dienstgeber/in, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln.
3. Ich bin berechtigt, die in Ziffer 2. angeführten Erklärungen jederzeit schriftlich durch Mitteilung an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu widerrufen.

Ort, Datum _____

GÖD

.....

UNTERSCHRIFT DER DIENSTNEHMERIN / DES DIENSTNEHMERS

Mit diesem europaweit ersten Kollektivvertrag für Beschäftigte an Universitäten ist es gelungen, ein sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den administrativen Universitätsbereich maßgeschneidertes Arbeits- und Gehaltsrecht zu schaffen.

Der Kollektivvertrag beinhaltet sowohl die Verschriftlichung arbeitsrechtlicher und sozialer Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen als auch ein transparentes Gehaltssystem mit modernen Gehaltsverläufen. Normen über einen erweiterten Kündigungsschutz nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, Regelungen über Befristungen, Ansprüche auf Freizeittage im Rahmen von Sonderurlaubstatbeständen, Sonderregelungen betreffend Teilzeit, die Gewährung eines Fahrtkostenzuschusses sowie die Altersvorsorge durch eine Pensionskassenzusage sind als plakative Beispiele des sozialen Charakters des Kollektivvertrages anzuführen. Die Führung von Mitarbeitergesprächen, der Abschluss von gehaltsrelevanten Qualifizierungsvereinbarungen, Bestimmungen über Fortbildung, Bildungsurlaub und Sabbatical unterstreichen den Stellenwert dieser Personalentwicklungsmaßnahmen.

bmwfw
Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft