

Betriebsrat

der Montanuniversität Leoben für das Allgemeine Personal



ALLES WIRD GUT

Aus dem Inhalt

Arbeitsrecht

Universitätssport

Personalnachrichten

Was gibt es Neues?

Weihnachtsgewinnspiel





Mut steht am Anfang des Handelns ...

... Glück am Ende. (Demokrit)

Keine Ahnung ob mein Opa sel. den Vater vom „Wutbauern“ gekannt hat, aber eine Verbindung besteht dann doch – nämlich der Ausspruch: „Wos g’sogt werd’n muass, ghört g’sogt!“

Und nicht zuletzt deshalb werde ich mir auch weiterhin nicht „den Mund verbieten lassen“. Obwohl ich natürlich das Gelernte von meinem Opa sprachlich verfeinert und der jeweiligen Situation angepasst habe, wurde ich dieses Jahr mehrmals von unserem Rektor, Mitgliedern des Universitätsrates, ja sogar Kollegen (in leitender Funktion) ob meines Kommunikationstones gerügt. Ohne jemanden von den vorgenannten Personen persönlich beleidigt zu haben, scheint es schon zu genügen, wenn man in seiner Funktion als Vorsitzender der Belegschaftsvertretung konsequent Missstände in Personalangelegenheiten aufzeigt und auf Einhaltung der geltenden Gesetze pocht. Der Verdacht pauschaler Kritikunverträglichkeit liegt nahe.

Wen mag es wundern, dass der Kommunikationston etwas rauer ausfällt, wenn man vom Rektor in Ausübung seines Wählerauftrages mehrfach nicht gehört, ja sogar ignoriert wird? Wenn man sich auf das Arbeitsverfassungsgesetz beruft und als Antwort bekommt, dass er sich als Rektor nicht an alle Gesetze halten könne?

Wie sehr unser Rektorat (und da nehme ich explizit Herrn Vizerektor Peter Moser aus) an einer, von mir mehrfach angebotenen, Zusammenarbeit interessiert ist, ergibt sich nicht nur aus der Tatsache, dass sowohl ich, als auch die Vorsitzende des Betriebsrates Wissenschaft, Frau Dr. Wegerer, bereits am zweiten Tag der ausgerufenen „Covid-19-Krise“ Mitte März aus sämtlichen Corona-Teams hinauskomplimentiert wurden. Dem nicht genug, wurde uns sogar Protokolleinsicht verweigert. Daran hat auch der nachdrückliche Hinweis auf § 92a ArbVG und § 9 Abs 1 lit a bzw. Abs 2 lit a PVG (Personalvertretungsgesetz) nichts geändert. Gesetze

aus denen klar hervorgeht, dass die Betriebsräte bzw. die Personalvertretung in Sachen „Arbeitsschutz“ und „Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes“ verantwortlich zur Mitwirkung berufen sind und unter mehreren Aspekten an der Planung und Umsetzung der betrieblichen Vorkehrungen gegen die Corona-Infektion zu beteiligen sind.

Dem Umstand, dass unser neu aufgenommener Kollege, Dr. Klaus Sapetschnig, im Herbst zum Corona-Beauftragten ernannt wurde, ist es zu verdanken, dass beide Betriebsratskörperschaften nun wenigstens aus erster Hand über die getroffenen bzw. zu treffenden Maßnahmen informiert werden.

Auch dass die nach § 92 ArbVG verpflichtenden Beratungsgespräche des Rektorates mit den Betriebsräten nur wenig zufriedenstellend geführt werden zeugt davon, dass dem Rektorat nicht viel an aufrichtiger Zusammenarbeit gelegen ist. Die Tatsache, dass das „Kapitel Allgemeines Universitätspersonal“ im aktuellen, vom Senat am 9. Dezember beschlossenen, Entwicklungsplan auf ausdrückliche Anordnung des Rektors dem Rotstift zum Opfer gefallen ist, zeugt ebenfalls in hohem Maße von mangelnder Wertschätzung gegenüber den Leistungen des Allgemeinen Universitätspersonals.

„Ungeduld begleitet wahre Leiden“ hat seinerzeit schon William Shakespeare in seinem Historiendrama „Heinrich VI.“ Königin Margareta im 3. Teil, 3. Akt, 3. Szene, in den Mund gelegt. Mit dieser nicht von der Hand zuweisenden Weisheit gehe ich grundsätzlich konform und denke in den letzten Jahren auch Geduld in höchstem Maße bewiesen zu haben. Aber jetzt ist sie halt „am End“ meine Geduld! Ich bin nun schon seit 15 Jahren Vorsitzender des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal und fühle mich von Anfang an verpflichtet Eure arbeitsrechtlichen Interessen zu vertreten und werde

dies auch – fair in den Verhandlungen aber hart in der Sache – weiterhin gerne tun. Im Sinne der Gerechtigkeit und nicht wie manche zu glauben wissen, aufgrund einer Profilierungsneurose oder irgendwelcher Machtspielchen! Ich habe die Verantwortung für Eure Interessensvertretung übernommen und werde diese auch mit Stolz tragen. Für konstruktive Kritik werde ich stets ein offenes Ohr haben – unqualifizierte, hinter meinem Rücken getätigte, Kommentare werden mir in Zukunft, wie gehabt, an selbigem verlängerten vorbeigehen!

Apropos Zukunft: In selbiger, die angeblich früher auch einmal besser gewesen sein soll, sehe ich mich leider gezwungen, arbeitsrechtliche Angelegenheiten zusammengefasst an die Rechtsabteilung der, für die Universitäten zuständigen, Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst weiterzuleiten und um rechtsfreundliche Beratung bzw. Vertretung zu ersuchen. Damit kann ich nicht zuletzt auch unserem Rektorat weitgehend meinen unfreundlichen Kommunikationston ersparen.

Auch wenn die Weihnachtsfreude im heurigen Jahr durch dieses „Covid-19-Desaster“ getrübt wird, es kaum gesellige Weihnachtsfeiern geben wird, in vielen Fällen nicht einmal die „Heilige Nacht“ mit der ganzen Familie erlebt werden dürfte und wohl so manchen das Singen vor dem festlich geschmückten Christbaum vergangen sein wird, so hoffe ich, dass Euch wirklicher Kummer erspart bleibt und wünsche Euch ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen zuversichtlichen Rutsch in ein gesundes, glückliches Neues Jahr!

Macht brauchst du nur, wenn du etwas Böses vorhast. Für alles andere reicht Liebe. (Sir Charles Chaplin)



Gleiten statt Hetzen (3)!

Die Gleitzeit ist die Grundlage einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeit für viele ArbeitnehmerInnen. Auch die Arbeitgeber profitieren davon. Starre Kernzeiten haben sich oft als hinderlich erwiesen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Im WESenTlichEN nichts Neues“



oder „Die Schrecken einer Gleitzeitvereinbarung aus Sicht des Betriebsrates“ – frei nach dem 1928 erschienen Roman von Erich Maria Remarque :

Nach den ausführlichen Schilderungen dieses „Projektes“ in den letzten beiden Ausgaben unserer BR-AKTuell (die entsprechenden, archivierten Texte dazu können gerne im Betriebsratsbüro angefordert werden), darf ich nachstehend die jüngsten Ereignisse zum Thema „gleitende Arbeitszeit in Verbindung mit einem einheitlichen Arbeitszeiterfassungssystem“ zusammenfassen.

Nachdem „coronabedingt“ der für März 2020 anberaumte Besprechungstermin mit der, damals noch vom Rektorat beauftragten Rechtsanwaltskanzlei Gerlach, nicht zustande gekommen ist, ergab sich dazu bis Ende August tatsächlich so gut wie „nichts Neues“!

Mit der Beauftragung unseres neu aufgenommenen Kollegen, Dr. Klaus Sapetschnig, kam dann allerdings ab 24. August dieses Jahres

frischer Wind in die Angelegenheit! Herr Dr. Sapetschnig zeigte sich äußerst kooperativ und bemühte sich sehr, eine annehmbare Kompromisslösung für beide Seiten herbeizuführen. Schon im September, nach einem von Herrn Dr. Sapetschnig initiierten „Lokalaugenschein“ bei der Firma SANDVIK in Zeltweg, einigte man sich praktisch auf die Anschaffung eines einheitlichen Zeiterfassungssystems der Firma „sage DPW“.

In weiteren Verhandlungen mit dem Rektorat kam allerdings wieder „etwas Sand ins Getriebe“. Wesentlich anzumerken ist dazu, dass das Rektorat auf einen Gleitzeitrahmen, also den frühestmöglichen Arbeitsbeginn und das späteste mögliche Arbeitsende, von Montag bis Freitag von 7:00 Uhr bis 18:30 Uhr besteht. Dem gegenüber steht der Vorschlag des Betriebsrates, nämlich 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr. Da Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens nur nach vorheriger ausdrücklicher und nachweislicher Anordnung durch den Arbeitgeber (= Rektorat) gestattet sind, würde sich daraus die Problematik ergeben, dass an manchen Lehrstühlen Kolleginnen und Kollegen bereits um 6:00 Uhr bzw. 6:30 Uhr ihren Arbeitsbeginn lt. Arbeitsvertrag bzw. mündlichen Vereinbarungen mit ihren jeweiligen Lehrstuhlleitern haben. Die zusätzliche Begründung des Betriebsrates, dass bei einem ausgedehnten Gleitzeitrahmen die Überstundenproblematik praktisch gelöst wäre, wird vom Rektorat nicht gewürdigt. Im Gegenzug hat das Rektorat angeboten, für alle, die lt. Arbeitsvertrag vor 7:00 Uhr Dienstbeginn haben, eine Ausnahmeregelung in der Betriebsvereinbarung zu treffen. Dies wäre dann die zweite Ausnahmeregelung neben der unterschiedlichen fiktiven Normalarbeitszeit für Beam-

te/Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsbedienstete. Damit könnte von einem einheitlichen Gleitzeitmodell für das Allgemeine Universitätspersonal wohl nicht mehr die Rede sein.

Die Vorgabe der Kernzeit (Anwesenheitspflicht) des Rektorates ist – und auch das ist unverhandelbar – Montag bis Donnerstag im Zeitraum von 8:45 Uhr bis 15:00 Uhr, Freitag von 8:45 bis 14:00 Uhr.

Zugestimmt hat das Rektorat einem Kompromissvorschlag des Betriebsrates insofern, als dass in der vorleistungsfreien Zeit die Kernzeiten wie folgt festgelegt werden: Montag bis Donnerstag im Zeitraum von 9:30 bis 14:00 Uhr, Freitag von 9:30 bis 13:00 Uhr.

Grundsätzlich ist der Betriebsrat immer noch der Meinung, dass eine Gleitzeitregelung, wie ursprünglich vorgeschlagen – nämlich eine einheitliche fiktive Normalarbeitszeit (8:00 bis 16:00 Uhr) und ein einheitlicher, ausgedehnter Gleitzeitrahmen (6:00 bis 20:00 Uhr) bei komprimierter Kernzeit – tatsächlich einer flexiblen und zeitgemäßen Arbeitszeitregelung für das Allgemeine Universitätspersonal entsprechen würde und in dieser Form auch erfolgreich funktioniert. Das beste Beispiel dafür liefert die Technische Universität Graz, die exakt diese Betriebsvereinbarung seit 2018 mehr als zufriedenstellend lebt. Aufgrund der Corona-Maßnahmen war der Rektor der TU Graz im September sogar dazu bereit, die vorgegebenen Kernzeiten (Montag – Donnerstag 9:00 bis 13:00 Uhr, Freitag 9:00 bis 12:00 Uhr) zumindest bis Jahresende, aus der Betriebsvereinbarung herauszunehmen.

Fortsetzung auf Seite 6

Zusammensetzung des Betriebsrates für für die Betriebsrats-P

Hauptmitglieder des Betriebsrates



Marianne Kieninger

marianne.kieninger@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-7017
Betriebsratsbüro



Gerhild Kohl

gerhild.kohl@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-7531
Zentraler Informatikdienst



Claudia Hackl

claudia.hackl@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-5201
Lehrstuhl für Nichteisenmetallurgie



Jürgen Edlinger

betriebsrat@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-7007, mobil: 0664/4207326



Alfons Lontschar

alfons.lontschar@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-4218
Lehrstuhl für Metallkunde und
metallische Werkstoffe



Carina Tauterer

carina.tauterer@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-5119
Lehrstuhl für Abfallverwertungstechnik und Abfallwirtschaft



Walter Kopper

walter.kopper@unileoben.ac.at
Tel.: 03842/402-4243
Lehrstuhl für Metallkunde und
metallische Werkstoffe

r das Allgemeine Universitätspersonal Periode 2017 bis 2021

Ersatzmitglieder des Betriebsrates



Michael Koinigg

michael.koinigg@unileoben.ac.at

Tel.: 03842/402-2313

Lehrstuhl für Chemie der Kunststoffe



Manfred Buchgraber

manfred.buchgraber@unileoben.ac.at

Tel.: 03842/402-7066

GTB, Brandschutzbeauftragter



Ulrike Zepic-Soller

ulrike.zepic-soller@unileoben.ac.at

Tel.: 03842/402-1801

Lehrstuhl für Aufbereitung und Veredlung



Melanie Waltritsch

melanie.waltritsch@unileoben.ac.at

Tel.: 03842/402-5601

Lehrstuhl für Umformtechnik



Robert Caks

robert.caks@unileoben.ac.at

Tel.: 03842/402-3212

Lehrstuhl für Gesteinshüttenkunde



**Interessenten
für Betriebsratswahl 2021
melden sich unter**

betriebsrat@unileoben.ac.at



**Interessenten
für Betriebsratswahl 2021
melden sich unter**

betriebsrat@unileoben.ac.at

Gleiten statt Hetzen (3)!



Fortsetzung von Seite 3

Auch auf Vorbringen des Beispiels TU Graz im Universitätsrat ist unser Rektorat nicht bereit, dem Allgemeinen Universitätspersonal eine gleichartige Betriebsvereinbarung anzubieten.

Lange Rede – langer Sinn ... da eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ohnehin nur abgeschlossen werden kann, wenn die Arbeitszeiterfassung im technischen Sinne klar ist und dies üblicherweise als Anhang zu den technischen Vorgaben geregelt sein muss, habe ich, als Vorsitzender des Betriebsrates, dem Verhandlungsbeauftragten des Rek-

torates, Herrn Dr. Sapetschnig vorgeschlagen, respektive zugestimmt, erstmal besagtes Zeiterfassungssystem der Firma „sages DPW“ zu implementieren, damit eine einheitliche Basis für jede einzelne Mitarbeiterin, jeden einzelnen Mitarbeiter zu schaffen und erst dann – darauf aufbauend – eine, neu zu verhandelnde, einheitliche Gleitzeitregelung für das Allgemeine Universitätspersonal abzuschließen.

Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal ist immer noch der Ansicht, dass durch ein einheitliches Gleitzeitmodell den Bediensteten die Möglichkeit gegeben werden soll, ihre Tagesarbeitszeit flexibel zu

gestalten, mit dem Ziel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit zu erreichen.

Auch nicht neu, weil in dieser Form bereits kommuniziert:

Die Tatsache, dass die Montanuniversität Leoben in Sachen Arbeitszeit, als einzige Universität Österreichs, die Kollektivvertragsbediensteten und die Beamten/Vertragsbediensteten hinsichtlich der Arbeitszeiten ungleich behandelt, wurde wiederholt, sowohl dem Rektorat, als auch dem Universitätsrat, zur Kenntnis gebracht. Wir hoffen immer noch, die Universitätsleitung davon überzeugen zu können, dass auch das Allgemeine Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben - ebenso wie das Allgemeine Universitätspersonal aller anderen österreichischen Universitäten - durchaus in der Lage ist, ein modernes, flexibles Arbeitszeitmodell in die Praxis umzusetzen und zur allgemeinen Zufriedenheit zu leben.

Bereits in der ersten Phase des Lock-Downs im Frühjahr hat der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice und auch in Präsenz mit sehr hohem Pflichtbewusstsein und mit großem Engagement seine Arbeit verrichtet. Ich meine, es ist höchste Zeit, auch bei uns an der Montanuniversität, neue, flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen, die auf Vertrauen statt Kontrolle basieren. Dafür wird es aber auch Führungskräfte brauchen, die die Herausforderungen der neuen Zeit, der Zukunft, erkennen. Das Allgemeine Universitätspersonal jedenfalls „hat abgeliefert“ und beweist jeden Tag aufs Neue, dass es als unverzichtbarer Bestandteil im Getriebe einer weltweit renommierten Universität einer entsprechenden Wertschätzung würdig ist ...behauptet zumindest Euer Betriebsratsvorsitzender!



„U - S - I“ steht ganz simpel für **Universitäts- SportInstitut.**

Aber eigentlich steckt dahinter so viel mehr: Freude, Spiel, Spaß, Sport, Bewegung, Ausgleich, Gesundheit, Prävention. Diese Auflistung ist sicherlich nicht vollständig, zeigt aber die zahlreichen Aufgabenbereiche und mitunter Aufträge der kleinen Uni-Institution. Gelegentlich verschiebt sich das Augenmerk in eine gewisse Richtung, dennoch bleibt es stets das große Ziel, mit den vorhandenen Mitteln, Methoden und Ideen möglichst viele Personen ZU BEWEGEN! Ist Bewegung und Sport heute wichtiger als je zuvor?

Die vor Kurzem erschienene Grafik 1 zeigt, dass im Moment die körperliche Aktivität um 33% abgenommen und die Zeit, die wir sitzend verbringen, um beinahe den selben Wert zugenommen hat! Bewegung wirkt – das ist ja absolut nichts Neues – wie ein Medikament: wirkt präventiv medizinisch bei Herz-Kreislauf Krankheiten, stärkt das Immunsystem, unterstützt die mentale Gesundheit, verbessert die Schlafqualität, Fitness und die Lebensqualität. Deswegen die Antwort auf die oben angeführte Frage: JA, un-

MY USI DATA



ser Grundsatz #stayactive gilt mehr denn je!

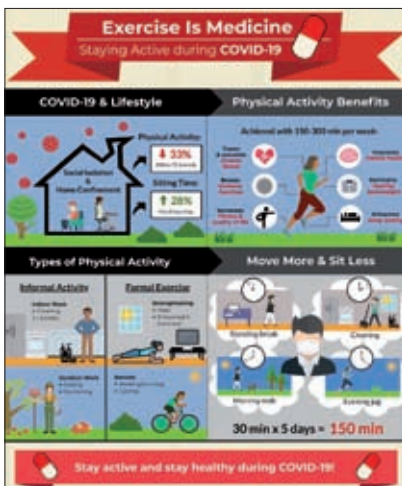
Die laufenden USI ONLINE Kurse in den verschiedensten Sparten (Yoga, Pilates, HIIT Training, Stretching, Fit in den Tag,...) können natürlich noch jeder Zeit gebucht werden. Parallel dazu gibt es schon wieder große Bemühungen eine breite Palette von USI Kursen für das Sommersemester zu erstellen.

Weitere Infos:

<http://usi.unileoben.ac.at/>



Die SängerInnen rund um die eloquente Chorleiterin Sarah Kettner haben im vergangenen Jahr die klassischen Bergmannslieder neu aufgenommen und beziehen sich somit auf die erste Aufnahme aus dem Jahr 1967. Die CD „Gaudemus Igitur - Lasst uns also fröhlich sein“ kann für 18 Euro inkl. Versand im USI (usi@unileoben.ac.at) bestellt werden.



Quelle: Wedig U, Duelle TA, Elmer SJ. Infographic.

SCHMUCK ZU
GROSSHANDELS
PREISEN!

RABATTE BIS ZU
-40%

FEICHTINGER
SCHMUCKHANDEL
www.feichtinger.biz

BUSINESS CARD

ELINA €25 Gutschein
Jetzt ONLINE Shoppen!

FEICHTINGER
Schmuckhandel und -Manufaktur

>> ERHÄLTlich BEI
IHRER PERSONAL-
VERTRETUNG!



Gesundheit am Arbeitsplatz

„ICH+“: PER MAUS- KLICK ZUM TÄGLI- CHEN VITAMIN-KICK

Frisches Obst und Gemüse von Frutura für „gesunde Unternehmen“

Man nehme: Frisches Obst und Gemüse, verpacke es in plastikfreie und umweltfreundliche Kartonboxen und verschicke es auf schnellstem Wege per Post und CO₂-neutral an Unternehmen, die gerade in diesen herausfordernden Zeiten auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter achten. Voilà – das ist ICH+

„ICH+“: eine Vision mit „Klick zum Kick“

Manfred Hohensinner, seines Zeichens Gründervater von Frutura, hatte die Idee „per Mausclick zum täglichen Frischekick“: „Wir wollten allen Menschen in ganz Österreich ermöglichen, direkt, bequem und vor allem rasch wertvolle Vitamine geliefert zu bekommen.“

Auch Felix Gottwald, Österreichs erfolgreichster olympischer Sportler aller Zeiten, war sofort begeistert und fungiert als Mitgründer und prominenter Botschafter: „Obst und Gemüse sind einfach die Basis für gesunde Ernährung. Und ich bin überzeugt, dass Unternehmen, die

ihren MitarbeiterInnen und auch KundInnen immer eine Auswahl davon zur Verfügung stellen, langfristig die gesünderen Unternehmen sind.“



„ICH+“ – der mobile Marktplatz

Geliefert wird unter anderem, was in der Frutura Thermal Gemüsewelt in modernsten Gewächshäusern klimaschonend und Dank hunderter Arbeitsstunden liebevoll und mit Rücksicht auf unsere Erde per Hand aufgezogen und geerntet wird. Je nach Saison werden Blumauer Tomaten, Paprika und Gurken in den Vitaminboxen in der gewünschten Menge verpackt. Ebenso wie in der Steiermark gereifte Bananen, Avocados und Mangos – alles klimaschonend und ganz ohne Plastik in Kartons verpackt.



Vitamine sind das bessere Geschenk und eine großarti- ge Motivation

Der Erfolg gibt der Idee recht! Vor allem Firmen, die ihre Mitarbeiter mit gesunden Pausen unterstützen, greifen immer mehr auf das Angebot zurück. Manfred Hohensinner: „Viele Chefs sehen diese Vitaminboxen auch als Geschenk und Dankeschön für den Einsatz während der vergangenen Monate und als Motivation für 2021 – das uns allen vor allem Gesundheit bringen möge.“

Völlig neu ist auch der ICH+ Vitamin-Gruß, welcher das ideale, und sympathische Geschenk für Partner und Kunden darstellt. Der auffällige Vitamin-Gruß kann auch individuell designt werden.

Die Österrei- chische Post bringt's...

...und zwar nicht nur auf schnellstem Wege, sondern auch CO₂-neutral! Selbst wenn es auch für die Österreichische Post derzeit manchmal herausfordernd ist, allen Bestellungen in kürzester Zeit gerecht zu werden – „green logistics“ hat Vorrang, deshalb werden die Vitaminboxen von „ICH+“ bevorzugt behandelt. Felix Gottwald: „Wer immer ein gesundes Angebot zur Hand hat, verzichtet leichter auf ungesunde Snacks zwischendurch. Das und die Gewissheit, dass das gesamte Angebot von geprüften und verlässlichen Partnern und Frutura selbst produziert wird, macht es für mich aus!“



Gesundheit am Arbeitsplatz

Essen fürs Immunsystem

Ernährungstipps von
Dr. Michaela Felbinger

Gerade unter dem „Corona-Eindruck“ wird von Experten die Bedeutung eines starken Immunsystems immer wieder betont. Grundsätzlich wird die Werbetrommel dafür aber immer schon im Herbst gerührt, wenn Schnupfen, Halsweh & Co. im Anflug sind.

Viren, Bakterien, Pilze – Tag für Tag steht unser Körper im „Abwehrkampf“ mit Krankheitserregern. Damit wir Sieger bleiben und nicht ständig krank werden, gibt es ein effektives Verteidigungssystem: das Immunsystem. Ein kompliziertes Zusammenspiel aus unterschiedlichen Abwehrzellen. Gemeinsam verbünden sie sich gegen Krankheitserreger. Fakt ist: Je stärker das Immunsystem, desto optimaler arbeitet es für unsere Gesundheit.

Essen fürs Immunsystem:

Der Grundtenor „ausgewogenes Essen“ gilt auch für das Immunsystem. Nicht zu viel, nicht zu wenig, von allem etwas, regional und saisonal. Die optimale Versorgung mit Vitaminen und Mineralstoffen spielt allerdings die Hauptrolle – und damit wären wir bei den Klassikern: Gemüse und Obst. Als Vitaminbomben ja grundsätzlich bekannt, wird das Immunsystem auch durch sogenannte sekundäre Pflanzenstoffe und wichtige Mineralstoffe unterstützt.



Die Frischobstler von ICH+ und das Betriebsratsteam gratulieren den Gewinnern der Frischobst-Boxen des letzten Gewinnspiels aufs Herzlichste!



OBST + GEMÜSE frisch wie nie!
Dein Vitaminkick kommt per Mausclick. (www.ichplus.at)



fruturra
Wir sind Obst & Gemüse



Arbeitsrecht

Wiedereingliederungsteilzeit

Nach längerer Krankheit ist eine sofortige Rückkehr zur vollen Arbeitszeit oft nicht sinnvoll. Zur Erleichterung der Wiedereingliederung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren.



Voraussetzungen

Es muss ein mindestens sechswöchiger ununterbrochener Krankenstand im selben Arbeitsverhältnis vorliegen. Dieses muss bei Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben. Karenz- und Krankenzustandszeiten sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens ein Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden.

Ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit muss eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers vorliegen. Es handelt sich nicht um einen Teilkrankenstand!

Zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ist nach erfolgter Beratung durch fit2work ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen und eine schriftliche Vereinbarung über eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit zu treffen. Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ein Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich (= schriftlich) dem Wiedereingliederungsplan und der Wiedereingliederungsvereinbarung zustimmen.

Ausgestaltung

Die Vereinbarung hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

Dabei sind sowohl die betrieblichen Interessen als auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Gibt es einen Betriebsrat, ist dieser bei den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen.

Die getroffene Vereinbarung kann höchstens zweimal im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich geändert werden (Verlängerung bis zum Höchstausmaß, Änderung des Stundenausmaßes).

Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist um mindestens 25 % und höchstens 50 % herabzusetzen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 12 Stunden nicht unterschreiten. Das gebührende Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

Eine abweichende Vereinbarung ist zulässig, wenn die geleistete Arbeitszeit - bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit - im Durchschnitt zwischen 50 und 75% der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Das Ausmaß darf 30% der ursprünglichen Wochen-Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Die 12-Stunden-Grenze und die Geringfügigkeitsgrenze dürfen dabei nicht unterschritten werden.

Der Verlauf der festgelegten Arbeitszeit muss gleich bleiben oder ansteigen. Eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Kalendermonats ist zulässig, wenn

- das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und
- in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10 % unter- oder überschritten wird.

Dauer

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für mindestens einen Monat und bis höchstens sechs Monate vereinbart werden. Bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit ist eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit um mindestens einen und höchstens drei Monate möglich. Die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit kann daher maximal 9 Monate dauern. Eine chefarztliche Genehmigung ist sowohl für die erstmalige Inanspruchnahme als auch für die Verlängerung erforderlich.

Der Arbeitnehmer kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen. Die Rückkehr ist frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe möglich.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit. Es muss eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geben. Es gilt ein Motivkündigungsschutz.

Die Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der Arbeitszeit – keine Änderung des Arbeitsvertrages. Während der Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit darf vom Arbeitgeber keine Mehrarbeit und keine Änderung der Lage der Arbeitszeit angeordnet werden.

Bei der Abfertigung alt und der Urlaubersatzleistung wird das für den letzten Monat vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende Entgelt herangezogen. Dasselbe gilt für die Vorsorgebeiträge zur Abfertigung Neu.

Sonderzahlungen: Obwohl ein besonderer Verweis auf eine Mischberechnung fehlt, wird die diesbezügliche aktuelle OGH-Judikatur (Mischberechnung bei Fehlen einer kollektivvertraglichen Regelung) anzuwenden sein.

Entlohnung

Der Arbeitgeber hat das, dem verein-

Arbeitsrecht



barten Arbeitszeitausmaß entsprechende, Entgelt zu leisten. Das Entgelt ist nach dem Ausfallsprinzip gemäß § 3 EFZG zu bemessen. Es gebührt daher ein vereinbartes Überstundenpauschale anteilig weiter.

Wird eine Vereinbarung getroffen, bei der die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50% reduziert wird, ist das zustehende Entgelt gleichmäßig entsprechend der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu bezahlen.

Wiedereingliederungsgeld

Zur teilweisen Abdeckung des Einkommensverlustes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld von der Krankenkasse.

Dieses beträgt bei halber Normalarbeitszeit 50% des erhöhten Krankengeldes (= 60% der Bemessungsgrundlage). Bei geringerer Reduzierung ist es aliquot zu kürzen.

Das Wiedereingliederungsgeld ist vom Chefarzt zu genehmigen. Die Zustimmung wird nur erteilt, wenn die Wiedereingliederungsteilzeit medizinisch zweckmäßig ist. Sie wird frühestens mit



dem auf die Zustellung der Bewilligung folgenden Tag wirksam. Der Dienstgeber ist unverzüglich über die Genehmigung bzw. Ablehnung zu informieren.

Keinen Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld haben Personen, die ein Rehabilitationsgeld oder eine Pension beziehen. Dies gilt auch dann, wenn diese Leistung ruht.

Fällt das Wiedereingliederungsgeld mit Wochengeld zusammen, gebührt nur das Wochengeld. Bei Zusammentreffen mit kausaler Unfall-Versehrtenrente ruht letztere, hier hat also das Wiedereingliederungsgeld Vorrang.

Bei Altersteilzeitvereinbarungen schaden Zeiträume nicht, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde.

Krankenstand während der Teilzeit

Das Wiedereingliederungsgeld läuft weiter, solange mehr als 50% Entgeltfortzahlung gebührt, danach gebührt es in Höhe des Krankengeldes. Es ruht jedoch in der Höhe des fortgezahlten Entgelts. Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als wäre keine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart worden.

Dauert der Krankenstand unmittelbar nach Ende der Wiedereingliederungsteilzeit fort oder tritt ein solcher unmittelbar danach ein, wird das Krankengeld auf Basis der Summe aus dem aliquoten Teilzeitentgelt und dem bezogenen Wiedereingliederungsteilzeitgeld bemessen.

Neuer Anspruch

Nach Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit kann ein neuerlicher Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld erst nach Ablauf von 18 Monaten entstehen (Sperrfrist).



Gaumenspalte

Rehschnitzel in Preiselbeeren-Pfeffer-Sauce mit Kohlsprossen und Nussnudeln



Zutaten für 4 Personen:

8 Rehschnitzel aus der Keule je 70 g, Butter, 4 cl Cognac, 4 cl Rotwein, 2 EL Preiselbeeren, 2 EL eingelegter grüner Pfeffer, 250 ml Wildfond, 1 EL geschlagenes Obers, Salz, Pfeffer.

Für die Kohlsprossen:

8 blanchierte Kohlsprossen (halbiert und ohne Strunk), 1 Schalotte (fein geschnitten), 1 TL fein geschnittener Bauchspeck, Butter.

Für die Nussnudeln:

1 kg Erdäpfel (in der Schale im Rohr bei 160° C ca. 45 Minuten

gegart und gepresst), 100 g braune Butter, 120 g Eigelb, 150 g glattes Mehl, 150 g Maisstärkemehl, Salz, Muskatnuss. Zum Servieren: braune Butter, 1 EL gehackte, geröstete Walnüsse.

Zubereitung:

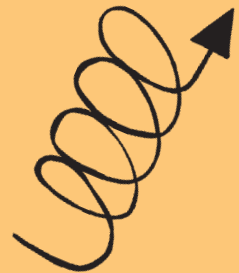
Die Rehschnitzel zwischen Klarsichtfolie plattieren und mit Salz und Pfeffer würzen. In Butter beidseitig anbraten, danach aus der Pfanne nehmen. Den Bratensatz mit Cognac und Rotwein ablöschen, Preiselbeeren und Pfeffer beigeben und mit Wildfond auffüllen. Die Rehschnitzel wieder einlegen und vorsichtig mitköcheln lassen, bis Sie eine Kerntemperatur von etwa 55 bis 60° C aufweisen (dauert ca. 2 Minuten). Vor dem Anrichten noch das geschlagene Obers unter die Sauce ziehen.

Für die Kohlsprossen Schalotten und Speck in Butter anschwitzen. Die in Salzwasser blanchierten Kohlsprossen beigeben und kurz mit-schwenken.

Für die Nussnudeln aus allen angegebenen Zutaten rasch einen Teig kneten. Den Erdäpfelteig in kleine Teile portionieren und zu Schupfnudeln formen. In gut gesalzenes Wasser einkochen und 3 bis 4 Minuten garen, danach abseihen und abtropfen lassen. Vor dem Servieren in brauner Butter schwenken und die gehackten Walnüsse unterheben. Die Rehschnitzel mit Schupfnudeln, Kohlsprossen und Sauce anrichten.

TIPP: Die Schupfnudeln eignen sich gut zum Vorbereiten und Einfrieren: Auf eine Silikonmatte oder Backpapier legen und einfrieren. Gefroren in Salzwasser kochen.

Rezept von Andreas Döllnerer
www.doellerer.at



Willkommen in der Stadt-Meierei in Leoben



Stilvolles Essen für jedermann.

Ob Mittagmenü, à la Carte, Ihre persönliche Feierlichkeit oder Veranstaltungen - bei uns sind Sie in Leoben an der richtigen Adresse.



Stadt Meierei | Homanngasse 1 | 8700 Leoben | Tel. +43 (0)3842 44603 | E-Mail office@stadt-meierei.at

Weihnachtsgewinnspiel



Für die Teilnahme am
„Weihnachtsgewinnspiel“
muss folgende Frage richtig beantwortet werden.

Wer oder Was ist das, wenn ja, warum nicht?



Unter allen Antworten, die bis spätestens Freitag 19. Jänner 2021 unter der e-mail-Adresse betriebsrat@unileoben.ac.at eingehen, werden folgende Preise verlost:

Wellnessgutschein **UNIQA Österreich Versicherungen AG**

Weihnachtsüberraschung von **Feichtinger Schmuckhandels GmbH**, Graz

Weihnachtsüberraschung **Merkur Versicherungs AG**

Weihnachtsüberraschung von **Steiermärkische Bank und Sparkasse AG**, Leoben

Weihnachtsüberraschungen von **ICH PLUS GmbH**, Stubenberg am See

Weihnachtsüberraschung von **Foto Freisinger GmbH**, Leoben

Weihnachtsüberraschung von **Messinian Spa Naturkosmetik**, Knittelfeld

Der Betriebsrat bedankt sich herzlich bei den unterstützenden Firmen und wünscht allen Gewinnern viel Freude mit Ihren Preisen.

Betriebsrat
der Montanuniversität Leoben für die Allg. Bediensteten



**Sprechstunden des Betriebsrates
für das Allgemeine Universitätspersonal.**

Im Büro des Betriebsrates, Zimmer 254, 2. Stock
im Universitätsneubau (Umweltschutzgebäude). Nach Anmeldung unter folgender
E-Mail Adresse: betriebsrat@unileoben.ac.at, beziehungsweise nach
telefonischer Vereinbarung!

0664 4207326 oder Nebenstelle 7007





Arbeitsrecht

Einsichtsrecht des Arbeitnehmers und des Betriebsrates in die Personalakte

DSGVO Art 6, 9, 15, 82-83; ArbVG §§ 89, 91

Einsichtsrecht des Arbeitnehmers

Die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten erfolgt gemäß Art 6 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Damit werden umfangreiche und besonders

geschützte personenbezogene Daten in Personalakten enthalten sein. Die Unterlagen der Personalakten müssen in jedem Fall im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer bei typischen Anstellungsverhältnissen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Bereich ein Recht auf Einsicht in ihre Personalakte.

Inwieweit spezifische Vereinbarungen existieren, die dieses Recht beschränken, kann nicht beurteilt werden.



Sollte es Probleme bei der Einsicht geben, muss diese arbeitsrechtlich erzwungen werden. Auf jeden Fall sollte die Einsicht dokumentiert (=schriftlich) verlangt werden, ebenso wie die Verweigerung. Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann auch ein Bescheid der Ablehnung der Akteneinsicht verlangt werden. In diesem Fall können gegen den Bescheid Rechtsmittel erhoben werden.

Ein Auskunftsrecht des Arbeitnehmers über seine vom Arbeitgeber gesammelten Daten ergibt sich aber auch unmittelbar aus § 15 DSGVO. Folglich kann ein Arbeitnehmer ein Auskunftsmitteln geltend machen, um seine hinterlegten Daten in der Personalakte zu prüfen. Schließlich kann er verordnungswidrig erhobene Daten löschen, sperren oder berichtigen lassen. Eine Nichtbefolgung des Auskunftsmitteln wird gemäß Art 83 Abs 5 DSGVO mittels einer Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde mit bis zu 20 Mio. Euro oder 4% des letzten weltweiten Jahreseinkommens sanktioniert. Weiters können Betroffene gemäß Art 82 DSGVO für materielle und immaterielle Schäden eine Schadenersatzklage beim Zivilgericht einbringen.

Einsichtsrecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist ein Organ zur Arbeitnehmervertretung. Seine Aufgabe ist es für die Rechte der Arbeitnehmer einzutreten. Die Befugnisse des Betriebsrates, insbesondere das Recht auf Einsicht in die Unterlagen

Wie planen Sie Ihre finanzielle Zukunft?

Die Expertinnen und Experten der Steiermärkischen Sparkasse helfen Ihnen beim Erreichen Ihrer Ziele.

Kurt Einwallner
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34932
kurt.einwallner@steiermaerkische.at

Andreas Gmeiner
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34943
andreas.gmeiner@steiermaerkische.at

Michael Grandl
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34902
michael.grandl@steiermaerkische.at

Manuela Anita Hirner
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34938
manuelaanita.hirner@steiermaerkische.at

Andreas Knöbelreiter
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34408
andreas.knoebelreiter@steiermaerkische.at

August Kotzegger
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34436
august.kotzegger@steiermaerkische.at

Heimo Möstl
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34953
heimo.moestl@steiermaerkische.at

Edith Schicker
Individualkundenbetreuerin
Tel.: 05 0100 - 34851
edith.schicker@steiermaerkische.at

Helmut Troby
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34813
helmut.troby@steiermaerkische.at

Inge Wallner
Individualkundenbetreuerin
Tel.: 05 0100 - 34490
inge.wallner@steiermaerkische.at

Hannes Waxnegger
Individualkundenbetreuer
Tel.: 05 0100 - 34403
hannes.waxnegger@steiermaerkische.at

Bettina Wurditsch
Individualkundenbetreuerin
Tel.: 05 0100 - 34418
bettina.wurditsch@steiermaerkische.at

Steiermärkische SPARKASSE



Warte nicht auf den perfekten Zeitpunkt, plane ihn einfach.

TOP-Fonds IV „Der Planende“. Einer der fünf TOP-Fonds der Steiermärkischen Sparkasse.
steiermaerkische.at

Herbei handelt es sich um eine Werbemitteilung. Sofern nicht anders angegeben, Datenquelle ERSTE SPARVEST Kapitalanlagegesellschaft m.B.H. und Erste Asset Management GmbH. Unsere Kommunikations-Sprechers sind Deutsch und Englisch. Der Prospekt für OGAW sowie ausgewiesene (alt)prospekte wird entsprechend dem Inkrafttreten des InvFG 2011 für erstinstanzlich im Anhang zur Wiener Zeitung veröffentlicht. Für die von der ERSTE SPARVEST Kapitalanlagegesellschaft m.B.H. und Erste Asset Management GmbH verwalteten Alternative Investment Fonds (AIF) werden entsprechend den Bestimmungen des AIFMG bzw. InvFG 2011 Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG erstellt. Der Prospekt, die Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG sowie die Wesentliche Anlegerinformationen (KID) sind in der jeweils aktuellsten Fassung auf der Homepage www.erste-am.com abrufbar und stehen dem Interessierten Anleger kostenlos zum Sitz der jeweiligen Verwaltungsgesellschaft sowie am Sitz der jeweiligen Depotbank zur Verfügung. Das genaue Datum der jeweils letzten Veröffentlichung des Prospekts, die Sprachen, in denen die Wesentlichen Anlegerinformationen (KID) erhältlich ist sowie mögliche weitere Abholstellen der Dokumente sind auf der Homepage www.erste-am.com ersichtlich. Diese Unterlage dient als zusätzliche Information für unsere Anleger und basiert auf dem Wissensstand zum Zeitpunkt der Erstellung betriebsrat@unileoben.ac.at zum Risikoforschluss. Unsere Anlagen und Geschäftsbedingungen sind genereller Natur und berücksichtigen nicht die individuellen Bedürfnisse unserer Anleger hinsichtlich des Ertrags, steuerlicher Situation oder Risikobereitschaft. Die Informationen stellen weder eine Anlageberatung, noch eine Anlageempfehlung, noch eine Empfehlung oder Empfehlung zur Anlagestellung zum Kauf bzw. Verkauf der genannten Finanzprodukte bzw. deren Einbeziehung in eine Trading-Strategie dar, da nicht jedes Geschäft für jeden Anleger geeignet ist. Sollte der Anleger vor Abschluss des Geschäfts seine eigenen Berater (insbesondere Rechts- und Steuerberater) konsultieren, um sicherzustellen, dass unabhängig von den angebotenen Informationen, das geplante Finanzprodukt den Bedürfnissen genügt und die Risiken vollständig verstanden werden. Es besteht keine Gewährleistung hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung eines Fonds zu. Bitte beachten Sie, dass eine Veränderung in Wertverlust neben den geschichtlichen Chancen auch Risiken birgt. Der Wert von Aktien und deren Ertrag können sowohl steigen als auch fallen. Auch Wechselkursänderungen können den Wert einer Anlage sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Es besteht keine Gewährleistung, dass die der Rückzahlung in der Zukunft erhaltenen Beträge zurück zu erhalten. Eine Kapitalrückzahlung erfolgt bei dem TOP-Fonds nur durch Verkauf zum jeweils aktuellen Rücknahmepreis. Personen, die am Erwerb von Investmentanteilen interessiert sind, sollten vor einer etwaigen Investition den/die aktuelle(n) Prospekt(e) bzw. die Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG, insbesondere die darin enthaltenen Risikoinformationen lesen. Den Beschränkungen des Vermögens des Fonds an österreichische Staatsbürger entnehmen Sie die entsprechenden Hinweise dem Prospekt bzw. den Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG. Prospektierer sind weiterhin vorbehalten. Die Steiermärkische Sparkasse ist der externe Manager der TOP-Fonds und erhält für diese Verwaltungstätigkeit eine jährliche Vergütung in der Höhe von 11 bis 15% des Fondsvermögens. Wertmehres gemäß Investmentfondsgesetz 2011.

Die TOP-Fonds IV der Steiermärkischen Bank und Sparkassen AG können zu wesentlichen Teilen in Anteile an Investmentfonds (OGAW, OGA) ISd § 71 InvFG 2011 investieren.



bezüglich der Bezahlung von Arbeitnehmern und in die Personalakten, sind im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) festgeschrieben. Gemäß § 89 Abs 1 ArbVG darf der Betriebsrat in die betrieblichen Lohn- und Gehaltsaufzeichnungen der Arbeitnehmer, sowie in die Unterlagen für Lohn- und Gehaltsverrechnung, Einsicht nehmen. Dieses Einsichtsrecht des Betriebsrates verlangt keine Zustimmung des Arbeitnehmers. Hingegen ist die Einsichtnahme in die Personalakten gemäß § 89 Z 4 ArbVG an die Zustimmung der Arbeitnehmer gebunden. Daher darf der Betriebsrat nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers Einsicht in einen Dienstvertrag nehmen. Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist dar-



über hinaus ebenfalls notwendig, wenn gemäß § 91 Abs 2 ArbVG automatisiert personenbezogene Daten der Arbeitnehmer aufgezeichnet werden - es sei denn, dass sich aus dem § 89 ArbVG ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt.

Bei Krankstandaufzeichnungen (Gesundheitsdaten) handelt es sich allerdings um besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Art 9 DSGVO. Hier ist die Zulässigkeit nach Datenschutzgesetz zu beurteilen. Die Verwendung von Krankstandaufzeichnungen ist dann nicht verletzt, wenn eine Einwilligung des Arbeitnehmers oder eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Verwendung der Daten besteht. Die Zulässigkeit der Ver-

wendung von Krankstandaaten ist gegeben, wenn dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz diesbezügliche Befugnisse eingeräumt werden. Folglich darf der Betriebsrat für die Überprüfung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Einsicht in Krankstandaufzeichnungen nehmen.

Besoldungsreform 2019 - Es dauert ...

Der EuGH hat am 8. Mai 2019 in zwei Urteilen festgehalten, dass das Besoldungs- und Vorrückungssystem der Bundesbediensteten gegen Europarecht verstößt.

Zur Erinnerung!

Mit den im Rahmen von GÖD-Rechtsschutzverfahren erwirkten Urteilen des EuGH vom 8. Mai 2019 war klar, dass Teile der Besoldungsreform 2015 erneut als diskriminierend zu werten sind. Bereits am Tag der Urteilsverkündung hat das Verhandlungsteam der GÖD mit Nachdruck gefordert, dass die Diskriminierten entschädigt werden müssen und aufgrund der notwendigen Besoldungsreform niemand etwas in der Lebensverdienstsumme verlieren darf. Dies bedeutet für alle BeamtInnen und Vertragsbediensteten unserer Universität, dass eine Überprüfung des Besoldungsdienstalters vorgesehen ist, um eine allenfalls vorliegende Diskriminierung durch Nichtberücksichtigung von anrechenbaren Vordienstzeiten, die vor dem 18. Lebensjahr liegen, aufzuheben und gegebenenfalls rückwirkend ab 1. Mai 2016 zu entschädigen. Diese Überprüfung erfolgt für alle (am 8. Juli 2019) im Dienststand befindlichen BeamtInnen und Vertragsbedienstete automatisch, dh ohne Antragstellung.

STATUS QUO

Die Neuberechnungen des Besol-

dungsdienstalters werden zur Zeit vom Amt der Universität/Personalabteilung durchgeführt. Sobald dieses Prozedere abgeschlossen ist, werden die betreffenden Kolleginnen und Kollegen entsprechend informiert.

Welche Auswirkungen hat eine zusätzliche Anrechnung von Vordienstzeiten auf den Vergleichsstichtag auf die Pensionszeiten?

Eine Verbesserung der Vordienstzeiten durch die Besoldungsreform 2019 hat keine Auswirkungen auf das Ausmaß der beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit nach § 236d BDG 1979 oder die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit nach § 6 PG 1965. Es ist dadurch weder ein früherer Pensionsantritt („LangzeitbeamtInnenregelung“, Korridor pension) möglich noch ändert sich die Höhe des Ruhegenusses. Nur wenn sich die für die Ruhegenussberechnung maßgeblichen Beitragsgrundlagen auf Grund einer tatsächlichen Nachzahlung von Aktivbezügen erhöhen, kann sich auch die Höhe des Ruhegenusses ändern.





Gehaltsverhandlungen

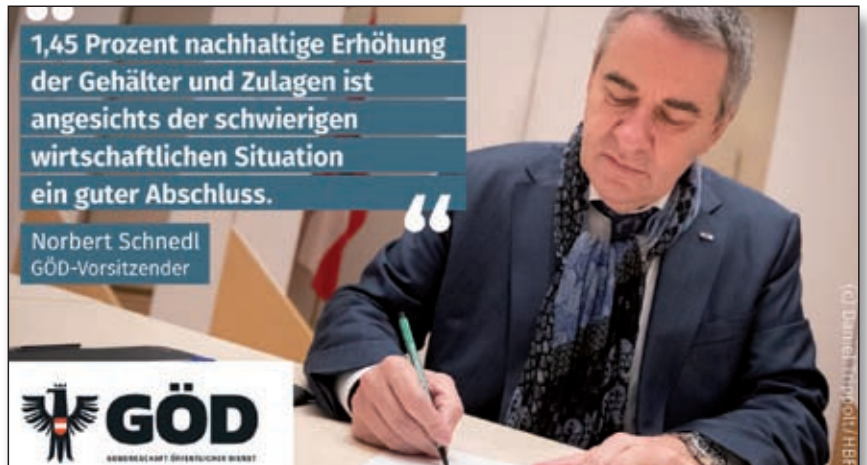
GÖD

Gehaltsabschluss 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

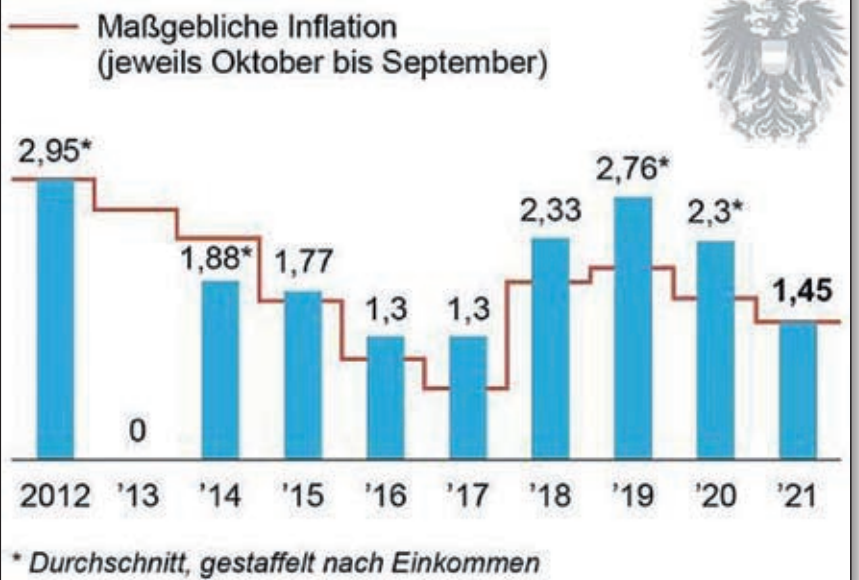
„Geräuschlos“ und unspektakulär gab es diesmal bereits in der 1. Verhandlungsrunde am 19. November 2020 ein Ergebnis zum Gehaltsabschluss für den öffentlichen Dienst (Beamte und Vertragsbedienstete): ein Plus von 1,45% ab 1. Jänner 2020.

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch die COVID-19 Pandemie ist es gelungen, die Bundesregierung davon zu überzeugen, dass die hervorragenden Leistungen aller Kolleginnen und Kollegen auch entsprechend honoriert werden.



Gehaltsabschlüsse öffentlicher Dienst

Abschlüsse für das Jahr ..., Steigerung in Prozent



Kaffee - Snacks - Cocktails

CAFE CINERAMA

EST 2020

Zirkusstraße 18 8700 Leoben





Kollektivvertragsverhandlungen für die Universitätsbediensteten für 2021

Die Monatsentgelte der Kollektivvertragsbediensteten der österreichischen Universitäten werden ab 01. Februar 2021 (Laufzeit 12 Monate) ebenfalls um 1,45 % erhöht!

Grundsätzlich begrüßen wir als Betriebsrat natürlich diese Gehaltsanpassungen beider Beschäftigtengruppen. Wir weisen aber auch darauf hin, dass die jährlichen Erhöhungen im Bereich der Inflationsrate weiterhin einen Realeinkommensverlust, vor allem für untere Gehaltsstufen, bedeuten. Die Inflationsrate muss ohnehin außer Streit stehen. Faktoren wie Mieten, Energie und Grundnahrungsmittel in entsprechender Qualität steigen in deutlich höherem Ausmaß als die Inflationsrate gesamt darstellt. Diese Lücke muss geschlossen werden – auch in Pandemiezeiten!

350 Euro mehr Netto vom Brutto

Mit September trat der wegen der Corona-Krise vorgezogene Teil der Steuerreform in Kraft. Rückwirkend mit Jahresanfang ist der unterste Steuersatz für alle Lohn- und Einkommensteuerzahler von 25 auf 20 Prozent gesunken.

Für alle Einkommen ab 1.800 Euro brutto monatlich bedeutet die Senkung des Eingangsteuersatzes eine Entlastung von 350 Euro pro Jahr (29,17 Euro monatlich). Für die Monate Jänner bis August gab es eine Rückerstattung: Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mussten



GÖD

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

4. Dezember 2020

GÖD-Info: KV für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Die **Gehälter und Zulagen** der ArbeitnehmerInnen der Universitäten werden mit 1. Februar 2021 um **1,45 Prozent** erhöht. Dieser Prozentsatz entspricht der Gehaltserhöhung im öffentlichen Dienst und reiht sich in die Gehaltsabschlüsse anderer Branchen ein.

Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds wird die Kaufkraft der MitarbeiterInnen nachhaltig gesichert und das große Engagement des allgemeinen, wissenschaftlichen und künstlerischen Personals honoriert.

Mit 1. Jänner 2022 wird auch die Donauuniversität Krems vom Kollektivvertrag umfasst. Dort beschäftigte ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 2022 begründet wird oder wurde, haben ein Optionsrecht.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Stefan Seebauer, MA
Vors.-Stellv.

Mag. Dr. Eckehard Quin
BL Dienstrecht, KV

Monika Gabriel
Vors.-Stellv.

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler
Vors. BV 13

Gabriele Waidringer
Vors. BV 16

die Lohnsteuer also im September „aufrollen“ und neu berechnen. Wer weniger verdient, hat von der Steuersenkung weniger bzw. erhält auf die bis zu 400 Euro (zuvor 300 Euro) erhöhte Negativsteuer. Dies allerdings erst mit dem Lohnsteuerausgleich im kommenden Jahr. Und für alle Kinder, die Familienbeihilfe beziehen, gibt es eine Einmal-

zahlung von 360 Euro. Wer seinen Anteil an der Steuersenkung nachrechnen möchte, kann das auf der Homepage des Finanzministeriums tun.





Interessensvertretungen

FCG-Bonus-Gutschein mit tollen Freizeitangeboten



Auch dieses Jahr kommen die Bediensteten der Montanuniversität wieder in den Genuss des FCG-Bonus-Gutscheines mit tollen Freizeitangeboten. Unser besonderer Dank gilt Franz Gosch und seinem Team,

die durch ihren Einsatz diese freiwillige Sozialleistung erst möglich machen.

Das Gutscheinheft hat einen Bonus-Wert von insgesamt €uro 239,30. Die GRATIS-Gutscheine können ab sofort im Betriebsratsbüro bei Marianne Kieninger angefordert werden. Das Angebot gilt solange der Vorrat reicht!!

Die Partner sind:

- Mariazeller Bürgeralpe
- SKI GREBENZEN St. Lambrecht
- Grimmingtherme Bad Mitterndorf
- Therme Hotel NOVA Köflach
- Therme Aqualux Fohnsdorf
- Stunt.at Adrenalinpark Kalsdorf
- Ziegler Reisen Graz

Wir sagen DANKE!

Deine gute Arbeit verdient höchste Wertschätzung!

Deine FCG-Stelermark

Franz Gosch
Franz Gosch
Landesvorsitzender

Peter Amreich
Peter Amreich
GF Landesvorsitzender



Wir wünschen viel Spaß mit den FCG-Gutscheinen!

UNSER Service Paket Information - Rat - Hilfe

Christgewerkschafter/innen
www.fcg-stmk.at

Pendlerhotline: 0664/416 4130
www.pendlerinitiative.at

Gutes Klima bei der Arbeit?
www.lebenswertearbeitswelt.at

www.merkur.at

e
MERKUR
VERSICHERUNG

Sie sehen einen Menschen.
Wir ein Wunder.
Seit 1798.



Mehr zu 222 Jahren Merkur Versicherung in 3D: QR-Code mit Smartphone oder Tablet fotografieren und Geschichte erleben!

Wir versichern das Wunder Mensch.

222
1798
— 2020
MERKUR
VERSICHERUNG

Personalnachrichten

Wir begrüßen alle neu eingetretenen Kolleginnen und Kollegen auf das Herzlichste!

So sehen Sieger aus!

Herzlichen Glückwunsch und viel Freude mit dem tollen Preis!



Hauptgewinner des letzten Gewinnspieles:

Bernhard Hyden (Wellnessgutschein der UNIQA Versicherungs AG für die Heiltherme Bad Waltersdorf).

Wir gratulieren unserer Kollegin, Betriebsratsvorsitzende Sonja Werdnig und ihrem Team von der Alpe-Adria-Universität Klagenfurt zur Verleihung des VCÖ-Mobilitätspreises 2020 Österreich!

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung wird es dem allgemeinen Personal an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt ermöglicht, dass der Weg zur Arbeitsstätte im Öffentlichen Verkehr nicht nur zum produktiven Arbeiten genutzt, sondern auch als Arbeitszeit angerechnet wird. Damit wird die mögliche kürzere Fahrzeit mit dem Pkw egalisiert. Die

Betriebsvereinbarung betrifft das allgemeine Personal der Universität und somit rund 500 Personen. Ein erheblicher Teil kommt derzeit mit dem Pkw zur Arbeit. Viele von ihnen sollen mit diesem Modell zum Umstieg auf den Öffentlichen Verkehr motiviert werden. Jene, die bereits mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren, werden durch diese Maßnahme belohnt.

„Ein wichtiges Pionierprojekt, das einen wichtigen Anreiz setzt, um klimaverträglich mit dem Öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu fahren“, betont VCÖ-Geschäftsführer Willi Nowak.



Dienstjubiläum 2020

25 Jahre

FANDLER Anita, FOI
LEITNER Karoline, FOI
PROBST Gerold, Ing., AR

40 Jahre

HÖDL Elisabeth, ADir.
PUSTERWALLNER Franz, FOI
RESCH Manuela, FOI
TSCHABUSCHNIG Renate, FI

Namensänderungen

HOFFELNER Tania
auf MOSER

KERN Christina
auf WINDISCH-KERN

MODRITSCH Silke
auf KAUFMANN

PETZ Bianca
auf LACKNER

SERB Dagmar
auf KRIEBERNIK

THAQI Dafina
auf THAQI-SHEHU

Versetzung in den Rubestand:

BUXBAUM-DUNST Ursula, FOI
KESHMIRI Margit, FOI
SUCHADOLNIK Ewald, FOI

Inanspruchnahme der Alterspension:

JAUCK Irene, FOI
POLIC Adolf, FI
PRASCHAG Cornelia, Mag.phil.,
RESCH Manuela, FOI

Lehrlingsaus- bildungsprüfung:

AICHBERGER Nadine,
mit ausgezeichnetem Erfolg
SCHIFFNER Lukas, bestanden





Was gibt es (sonst

Weihnachtsbelohnung

Unser Rektorat hat auch heuer dem Antrag des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal auf Zuteilung einer Weihnachtsbelohnung in bisheriger Höhe dankenswerter Weise zugestimmt.



Einem Zusatzantrag auf außerordentliche Zuerkennung eines „Gastrogutscheines“ in Höhe von 30 Euro pro Mitarbeiter*in als Ausgleich für, aufgrund der herrschenden Covid-19-Situation, entfallende Weihnachtsfeiern und als Unterstützung der, in dieser Krise schwer geprüften heimischen Gastronomie, wurde leider nicht entsprochen.

Nach Argumentation des Rektorates, im Sinne der Minimierung des Ansteckungsrisikos, werden die LCS-Gutscheine dieses Jahr von den Vorgesetzten ausgehändigt und die Abwicklung nicht mehr über das Büro des Betriebsrates sondern über die Personalabteilung veranlasst. Der Betriebsrat wird sich weiterhin für die Beibehaltung dieser, durchaus nicht selbstverständlichen und nicht an allen österreichischen Universitäten praktizierten, Wertschätzung für unsere geleisteten Dienste einsetzen!

Ball der Montanuniversität



Ehrungen



Neue Imagekampagne

Die Image-Kampagne wird auf Grundlage der im Vorjahr entwickelten Positionierung weiterentwickelt. Hauptthemen werden lt. Rektorat u.a. Berufsaussichten und Nachhaltigkeit sein.



fotofreisinger

PASSBILDER

Spitzenqualität – von unserem Profifotograf

Sofort zum Mitnehmen!

Leoben Kirchplatz 3 ☎03842/43116
 Trofaiach Hauptstrasse 44 ☎03847/8120

noch) Neues ?



Studienzentrum

Die Bauarbeiten zur Errichtung des Studienzentrums wurden im Sommer begonnen und liegen lt. Bericht des Rektors im Zeitplan. Die Tiefgarage ist bauseitig demnächst fertiggestellt. Die Gespräche zwischen der BIG, dem BMBWF und dem BMF zur Freigabe des Studienzentrums sind noch im Gange.



Betriebsvereinbarungen

Mit 5. November 2020 wurde eine Betriebsvereinbarung gem. § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG über die Verwendung von visuellen Überwachungssystemen am Standort der Montanuniversität Leoben zwischen dem Rektorat und dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal und dem Betriebsrat Wissenschaft im Mitteilungsblatt 162021 verlautbart. Gegenständliche Betriebsvereinbarung regelt die Nutzung und den Umgang mit Daten, die durch das Videoüberwachungssystem der Montanuniversität ermittelt werden und dient dem Schutz der Bediensteten und Studierenden vor missbräuchlicher Verwendung personenbezogener Daten.



Mit 12. November 2020 wurde eine, bis 31. Dez. 2020 befristete, Betriebsvereinbarung zur Regelung von Homeoffice aufgrund der COVID 19 Pandemie zwischen dem Rektorat und dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal und dem Betriebsrat

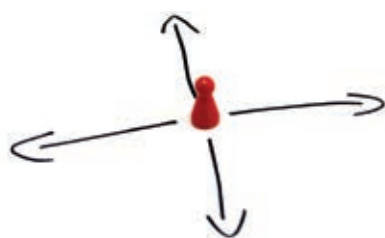
für Wissenschaft im Mitteilungsblatt 192021 verlautbart.

Um im Zuge der Corona Pandemie die Mitarbeiter*innen der Montanuniversität Leoben vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen, aber dennoch den Betrieb an der MUL im Sinne aller Stakeholder so gut wie möglich aufrechterhalten zu können, soll die vorliegende Betriebsvereinbarung jene Rahmenbedingungen festlegen, unter denen eine Arbeit der Mitarbeiter*innen der MUL aus dem Homeoffice möglich gemacht werden soll.

Richtlinien des Rektorates

Mit 12. November 2020 wurde eine Richtlinie des Rektorates über die dienstliche und private Nutzung von EDV- und Kommunikationstechnologien an der Montanuniversität Leoben im Mitteilungsblatt 202021 verlautbart.

Ein seitens des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal vorgelegter Entwurf einer Betriebsvereinbarung nach ArbVG § 97 (1) Z 6 zu diesem Thema wurde vom Rektorat zurückgewiesen.



In der vorliegenden Richtlinie sind die Rahmenbedingungen für den Einsatz und die Verwendung der Informations- und Kommunikationstechnologien der Montanuniversität dargelegt.

Mit 19. November 2020 wurde seitens des Rektorates die Hausordnung der Montanuniversität Leoben im Mitteilungsblatt 232021 verlautbart.

Ein seitens des Betriebsrates für das

Allgemeine Universitätspersonal vorgelegter Entwurf einer Betriebsvereinbarung nach ArbVG § 97 (1) Z 1 zu diesem Thema wurde auch vom Rektorat zurückgewiesen.

Ebenfalls vom Rektorat zurückgewiesen wurde bereits bzw. erst im April 2020 ein wiederholter Antrag vom 9. Jänner 2020 des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal bezüglich einer Konstituierung einer Bewertungskommission zur Bewertung von Arbeitsplätzen sowie für Prüfung und Entscheidung von Anträgen zur zusätzlichen Anrechnung von Vordienstzeiten.

Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Psychische Gesundheit hat einen großen Einfluss auf das Sozial- und Berufsleben. Dem soll nun nach Drängen des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal auch an unserer Universität wieder Rechnung getragen werden. Bereits im Jahr 2013 gab es dazu eine gesetzliche Vorgabe, den Status quo an den österreichischen Universitäten zu erheben. Damals blieb das Ergebnis einer Umfrage größtenteils unter Verschluss, Maßnahmen wurden kaum abgeleitet. Eine neue Mitarbeiterbefragung, unter Ein-



Fortsetzung auf Seite 22



Fortsetzung von Seite 21

bindung der Expertin Frau Mag.^a Barbara Supp und des Arbeitsmedizinischen Zentrums Leoben unter der Leitung von Dr. Gerhard Fuchs, ist zur Zeit in Ausarbeitung und soll Anfang kommenden Jahres zur Verfügung stehen, respektive durchgeführt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen ich möchte euch daher eindringlich bitten, unbedingt

Was gibt es (sonst

an dieser Befragung teilzunehmen, um in der Folge Schwachstellen aufzudecken und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung ableiten zu können. Dafür ist euer persönliches Urteil von entscheidender Bedeutung! Dabei geht es nicht um eine Beurteilung von Personen, sondern um eure Bewertung eurer Tätigkeiten. Eure Angaben werden natürlich vertraulich behandelt. Die Datenauswertung erfolgt anonym durch die „blue Monday OG“ Mag.^a Barbara Supp.

Die Montanuniversität erhält die Befragungsergebnisse nur in zusammengefasster Form. Eine Einsicht in die Rohdaten ist nicht möglich.

Covid-19

Die wichtigsten Maßnahmen für Mitarbeiter*innen an der Montanuniversität



- Gebäude nicht mehr frei zugänglich, betriebsfremde Personen haben Zutritt nur nach Anmeldung
- keine persönlichen Meetings, Veranstaltungen und Zusammenkünfte auf der Universität sind erlaubt, nur mehr Videomeetings
- Mund- Nasenschutz am gesamten Uni-Gelände (Innen- und Außenbereich)
- Sozialräume gesperrt
- Sanitäreinrichtungen nur einzeln betreten
- Fahrstühle nur einzeln betreten
- Büros möglichst einzeln besetzen / pro Person ca. 10m² Raumfläche
- 2 Meter Abstand einhalten
- möglichst flächendeckend Homeoffice der Mitarbeiter
- Dienstreisen nur mit Genehmigung des Rektorates gestattet

Denk wer sich **WOHLFÜHLT**,
wird **Schneller GESUND**.

Gesundheit & Wertvoll

Sonderklasse-Versicherung

Gruppen-Krankenversicherung für DienstnehmerInnen der Montanuniversität Leoben

3 Monatsprämien frei +
Gutschein für den Entfall
eines Selbstbehaltes*

Wir wollen Sie heuer auf die Möglichkeit zum Einstieg in die prämienbegünstigte Gruppen-Krankenversicherung bei UNIQA hinweisen. Die private Krankenversicherung hilft in schwierigen gesundheitlichen Situationen.

UNIQA Sonderklasse-Versicherung

Wenn Sie sich für eine Gruppen-Krankenversicherung entscheiden, können Sie grundsätzlich aus derselben Angebotspalette wählen, wie Einzelpersonen bzw. Familien. Als Gruppenversicherter genießen Sie aber zusätzlich einen Rabatt, daher können Sie sich – und Ihrer Familie – bestmögliche Vorsorge zu einem noch günstigeren Preis sichern.



Alexander Stadlhofer
Mobil: +43 699 103 611 96
E-Mail: alexander.stadlhofer@uniqa.at



Thomas Rath
Mobil: +43 664 889 161 91
E-Mail: thomas.rath@uniqa.at

www.uniqa.at

Werden Sie Privatpatient in der Sonderklasse.

Jeder wünscht sich die bestmögliche Betreuung:

- Freie Arzt- oder Krankenhauswahl
- Individuelle Vereinbarung von Behandlungs- und Operationsterminen
- Mehr Komfort und angenehmes Ambiente
- Flexible Besuchszeiten etc.
- Privatpatient in radiologischen Instituten (MRT, CT, SPECT,...)
- Hebammenleistungen

*Im Aktionszeitraum 01.11.2020 bis 31.01.2021 verzichten wir für Neubetritte auf die ersten 3 Monatsprämien! Bei Wahl eines Tarifes mit Selbstbeteiligung (Optimal) erhalten Sie zusätzlich einen Gutschein für den Entfall eines Selbstbehaltes.



Dieser Werbefolder ist eine unverbindliche Erstinformation und berücksichtigt Ihre persönlichen Bedürfnisse nicht. Er stellt kein Angebot, keine Beratung, keine Aufforderung und keine individuelle Empfehlung zum Kauf dar. Irrtümer, Druckfehler und Änderungen vorbehalten. Stand: Dezember 2020.

Die Produktinformationsblätter mit detaillierteren Informationen finden Sie unter www.uniqa.at. Die vollständigen Informationen zum gewählten Produkt entnehmen Sie bitte dem Versicherungsantrag, der Versicherungspolizee und den Versicherungsbedingungen.

Medieninhaber: UNIQA Österreich Versicherungen AG, Untere Donaustraße 21, 1029 Wien, Sitz: Wien, FN 63197m Handelsgericht Wien

noch) Neues ?



Für Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) steht Ihnen das CORONA TEAM der MUL unter der E-Mail-Adresse coronateam@unileoben.ac.at zur Verfügung:

Ihre email Anfrage wird an das sachlich zuständige Mitglied des Coronateams zur umgehenden Bearbeitung weitergeleitet.

Corona-Beauftragter der Montanuniversität: Dr. Klaus Sapetschnig



2. Gewerkschaftsbeitritt - Serviceleistungen

2.1 Folgende Annehmlichkeit bzw. Serviceleistungen kann man in Anspruch nehmen

- ☺ **GEWERKSCHAFTLICHER RECHTSSCHUTZ BEI FOLGENDEN VERFAHREN:**
Dienstrechtsverfahren, Arbeitsgerichtsverfahren, Sozialgerichtsverfahren, Zivilprozesse (Amtshaftung), Strafprozesse, Disziplinarverfahren, Verwaltungsgerichtshof, Verfassungsgerichtshof
- ☺ **SEMINARE:**
Gewerkschaftliche Seminare für PersonalvertreterInnen und BetriebsrätInnen
- ☺ **SOZIALE BETREUUNG:**
Sozialunterstützung, Familienunterstützung, ÖGB-Solidaritätsversicherung, Freizeitunfallversicherung, Spitaltaggeld, Begräbniskostenbeitrag, Ablebens-Risikoversicherung
- ☺ **URLAUB:**
Verschiedenste schöne und preisgünstige Urlaubsquartiere (GÖD-Hotels)
- ☺ **BILDUNG:**
 - Bildungsförderungsbeitrag für berufsspezifische Kurse
 - Bildungsförderungsbeitrag für jede abgelegte Dienstprüfung
 - Beitrag für Bildungsreisen
- ☺ **BERATUNGEN:**
Kostenlose Beratung in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen in der jeweiligen Bundesvertretung bzw. bei den SpezialistInnen der GÖD

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied automatisch 8 x jährlich das GÖD-Magazin

„Der öffentliche Dienst aktuell“

mit interessanten und informativen Berichten nur aus dem Bereich der öffentlich Bediensteten.

2. Gewerkschaftsbeitritt - Rechtsschutz

2.2 Rechtsschutz

Dienstliche Angelegenheiten:

Falls Sie Rechtsschutz benötigen, wenden Sie sich an die Bundesvertretung oder in den Bundesländern an die jeweilige Landesleitung. Dort fällt die Erstentscheidung betreffend Rechtsschutzbewilligung.

Rechtsvertretung durch das Rechtsbüro der GÖD - auch beim Vorwurf der groben Fahrlässigkeit!

(Durch private Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherungen in der Regel nicht abgedeckt!) Insbesondere beim Vorwurf der groben Fahrlässigkeit ist eine Rechtsvertretung jedoch notwendig, da nur in diesem Fall nach Amtshaftungsgesetz § 3 (1) Ersatz durch den Dienstgeber gefordert werden kann.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz umfasst Hilfe bei:

- ☞ Verfahren gegen den Dienstgeber
- ☞ Verteidigung in Disziplinarverfahren
- ☞ Verteidigung in zivilrechtlichen Verfahren
- ☞ Verteidigung in Strafsachen
- ☞ Arbeits- und Schiedsgerichtsprozessen
- ☞ Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofbeschwerden
- ☞ privaten rechtlichen Problemen: unentgeltliche Rechtsauskunft

Rechtsschutzansuchen:

Formulare liegen in der Bundesvertretung bzw. in den Landesleitungen und bei den Landesvorständen auf. Das Rechtsschutzansuchen muss über die Landesleitungen an den Landesvorstand und für die WienerInnen über die Bundesvertretung weitergeleitet werden. Darüber hinaus ist eine Stellungnahme des GBAs und/oder Landesleitung bzw. für die WienerInnen der Bundesleitung erforderlich.

GASTRO-KUNST-SARS-COV-2(020)



JEDES PLUS ZÄHLT.
www.ichplus.at

Impressum:

Für den Inhalt verantwortlich: Jürgen Edlinger