



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT
INNSBRUCK

Innsbruck, 3.11.2016

Abschlussbericht Leistungsperiode BRwIP 2012 - 2016

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege,

anlässlich der Betriebsratswahl am 16./17.11.2016 erlaube ich mir für das gesamte Betriebsratsteam unsere Leistungen zusammenzufassen.

1. Unsere BV zu Laufbahnstellen mit den Qualifizierungsvereinbarungen stellt immer noch nationalen Standard dar und gibt für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs kalkulierbare Rahmenbedingungen vor. Die Zahl der Laufbahnstellen liegt leider nicht im Entscheidungsrahmen des Betriebsrates, jedoch haben wir permanent die Erhöhung und auch Planbarkeit derselben i.S. einer Stellenvorschau eingefordert. Letzteres wird nun immerhin durch die Wissensbilanz-Verordnung mit Stellenvorschau der Laufstellen inklusive Fachbereich für 3 Jahre jährlich rollierend in Zukunft umzusetzen sein. Ziel der nächsten Periode muss zusätzlich sein, das Verfahren noch transparenter und fairer zu gestalten und dies für die Zukunft auch in der neuen seit 1.10.2016 geltenden Rechtslage zu garantieren.

2. Wir haben in vielen Bereichen vehement die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vertreten, was in Hinblick auf die zunehmende Anzahl weiblicher Absolvent/innen besonders wichtig erscheint. Unter anderem nehmen fast alle den Rechtsanspruch auf die geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz wahr. Dadurch bleibt die Verbundenheit mit dem Beruf für Lehre und Forschung erhalten und wir haben einen sehr hohen Anteil von Personen, die danach wieder ins volle Berufsleben zurückkehren. Besonders zu betonen ist diesbezüglich auch die anteilige Übernahme der Betreuungskosten für die Kinder in Kinderkrippen oder bei Tagesmüttern durch die Universität. Die Rückkehr wird zusätzlich durch den Betriebskindergarten erleichtert mit ganzjährigen und an die Arbeitszeiten angepassten Öffnungszeiten. Auch hier ist die Medizinische Universität Innsbruck Vorreiterin gegenüber allen anderen Universitäten. Leider konnte eine Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten bei der Bezahlung der Nachtdienste noch nicht erreicht werden. Dies wird jedoch weiterhin seitens des BR und der Mitarbeiter/innen, sowie Abteilungsvorstände gemeinsam gefordert und wir hoffen auf eine positive Lösung.

3. Zusätzlich wurde die BV bzgl. der Journaldienste i.R. des KA-AZG abgeschlossen. In dieser konnten wir wenigstens einen Teil der Lehr- und Forschungsleistungen der Ärzte/innen in der Normalarbeitszeit verankern. Es ist uns durchaus bewusst, dass das vielfach nicht ausreichend umgesetzt wird und viele Kolleg/innen auf diesen Anspruch zugunsten der Patient/innenversorgung verzichten müssen. Dennoch wird in Zukunft die zumindest teilweise Verschiebung von Forschungs- und Lehrzeiten in die Normalarbeitszeit auch aufgrund der Vorgaben durch das KA-AZG unabdingbar und für die Zukunft von Nachwuchs-Wissenschaftler/innen entscheidend sein.

4. Wir konnten einen weitgehenden finanziellen Ausgleich für die i.R. des KA-AZG eintretenden Arbeitszeit- und damit auch Gehaltskürzung ausverhandeln. Dies war uns jedoch durch strikte Vorgabe des Ministeriums nur für die klinisch tätigen Ärzte/innen möglich.

5. Wir haben die durch die ärztegesetzliche Änderung der Facharztausbildung vorangestellte Basisausbildung in unseren Ausschreibungen für Facharztstellen inkludiert, sodass wir eine durchgehende Beschäftigung seitens der Universität von Jungmediziner/innen ohne Abhängigkeit von anderen Arbeitgebern gewährleisten. An anderen Standorten werden die Facharztstellen erst mit absolvierter Basisausbildung angeboten. Auch hier hat die Universität die zweckdienlichere Einrichtung gewählt, sodass die Anwerbung eines entsprechenden Nachwuchses erleichtert wird.

5. Nicht umgesetzt wurde, trotz schriftlicher Zusage aus dem Frühjahr 2016, die Leistungsprämie für erfolgreiche Drittmittelinwerbung. Dies ist besonders betrüblich, weil hier die offensichtliche Uneinigkeit im Rektorat zutage tritt. Nicht erfolgreich war die MUI in ihren Bemühungen beim Land eine Aufwandsentschädigung für Studierende im klinisch praktischen Jahr, wie an allen anderen großen Spitälern in Österreich, zu erzielen. Das liegt zwar nicht im Vertretungsrahmen des Betriebsrates, stellt aber einen dauerhaften Standortnachteil dar.

Diese Bilanz ist ein Ergebnis von konsequenter und fraktionsübergreifender Interessenpolitik die ganz wesentlich von allen Akteur/innen im BR abhängig war und ist. Nur weil gemeinsame Ziele über die fraktionellen gestellt wurden, ist es nun möglich stellvertretend für alle Listen einen derartigen Bericht zu verfassen.

Ich darf mich an dieser Stelle bei allen Mitgliedern, aktiven Ersatzmitgliedern, KA-AZG-Vertreter/innen (gemäß UG § 34) bedanken sowie auch bei allen von Ihnen, die uns mit Rat und Tat zur Seite gestanden sind und damit geholfen haben, diese Errungenschaften an der Medizinischen Universität zu erlangen oder zu verstetigen.

Ich wünsche dieser Universität, dass ihr in der nächsten Funktionsperiode ein ähnlich leistungsfähiger, lösungsorientierter und erfolgreicher Betriebsrat zur Verfügung steht und diese Universität gut in ihren schwierigen Entscheidungen, die noch anstehen, zur Seite steht.

Mit kollegialen Grüßen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler
BRwIP-Vorsitzender der Periode 2012-2016