



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**  
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE  
UNIVERSITÄT  
INNSBRUCK

An die  
Kolleginnen und Kollegen der  
Medizinischen Universität Innsbruck

Innsbruck, 13.12.2016

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege,

in 12 Jahren haben wir den Betriebsrat in dieser Universität aufgebaut und konnten hier die Arbeitsbedingungen wesentlich beeinflussen: In bestimmten Belangen haben wir österreichweit Maßstäbe gesetzt, die auch von anderen Universitäten nachempfunden werden, viele Bedingungen sind aber hier einzigartig geblieben. Besonders beneidet wurden wir von den anderen Standorten wegen Errungenschaften, von denen wir neben aller Beratungstätigkeit sieben exemplarisch aufgreifen wollen:

1. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** An keinem Standort wie in Innsbruck ist die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** über Betriebsvereinbarungen so abgesichert. Der ganzjährig geöffnete Betriebskindergarten in den Betriebszeiten der Universität war der erste Schritt, der zweite Schritt ist die Kostenübernahme der Kinderbetreuung und der dritte Schritt die Betriebsvereinbarung über den **Rechtsanspruch auf die geringfügige Beschäftigung** in Zeiten außerhalb des Arbeitsverbotes während der Elternkarenz, die inzwischen auch von Vätern (Väterkarenz) in Anspruch genommen wird. Derartige Bedingungen hat der Vizerektor der LFUI, Herr Dr. Meixner, im Zuge der Zusammenlegungsverhandlungen nicht eingehen wollen.

2. **Planbarkeit der Karrieren:** Es ist nicht im Ermessen des Betriebsrats gewesen, den Bedarf der Stellen von Seiten der Universität festzulegen und zu beeinflussen. Wenn jedoch bei uns eine Laufbahnstelle mit Qualifizierungsvereinbarung ausgeschrieben wird, besteht ein Rechtsanspruch auf Abschluss dieser Qualifizierungsvereinbarung. Auch das ist eine Errungenschaft, die es an keiner anderen Universität gibt. Weiters ist bei uns die **Qualifizierungsvereinbarung mit abschließenden Zielen für alle gleich**. Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Theoretiker/innen und forschenden Ärzte/innen werden durch unterschiedliche Einstiegshürden auf unterschiedlichen Niveaus berücksichtigt, sodass durch die Qualifizierung danach eine Nivellierung entsteht, da alle die gleiche Qualifizierung durchlaufen. Diese innerbetriebliche Gleichbehandlung hat auch viel vom gleichen Verständnis innerhalb der Gruppe der Qualifizierten beigetragen und ist eine Errungenschaft, die auch in Österreich ihresgleichen sucht und mit Ausnahme der Medizinischen Universitäten Graz und Wien an keiner weiteren Universität eingeführt wurde.

3. **Beratungen über alle neu zu besetzenden Stellen:** Aufgrund des Arbeitskampfes mit dem damaligen Personalkürzungsansinnen durch Rektor Lochs wurde vereinbart, dass alle 14 Tage **Beratungen über neu eingegebene Stellen aus dem Globalbudget** durchgeführt werden, was wir bis dato durchgehalten haben und dadurch Personalkürzungen vermeiden konnten. Bei entsprechender Vorleistung ist es auch gelungen Ausbildungsstellen in befristete Facharztstellen oder Post-Docs umzuwandeln, um die Ausbildungskompetenz der Universität aufrecht zu halten.

4. In Rechtsstreitigkeiten, die beide nun vor dem Abschluss stehen, haben wir zum Beispiel **Vordienstzeiten als PhD zur Anerkennung** bringen können und auch bei Einstufungen über Rechtsberatungen entsprechende anzuerkennende Vordienstzeiten für die Theoretiker/innen errungen.

5. **KA-AZG Abschluss:** Wir haben präzisierend zum Gesetz die Belastungsgrenzen im Dienst mit 2/3 im Durchrechnungszeitraum festgelegt und auch die Zahl der Dienste mit der der Rufbereitschaften zusammengeführt. Eine moderne Rufbereitschaftsentschädigung nach Wiener oder Grazer Muster wurde übernommen. Als Ergebnis eines Arbeitskampfes der KA-AZG Ärzte/innen gelang eine Gehaltsanpassung, dass Sie im klinischen Bereich der **MUI weiterhin kompetitive Gehaltsmodelle im Vergleich zu den Ärzten/innen der Tirol-Kliniken** haben. Für die Laufbahnstelle besteht sogar ein geringer Vorteil, das B-Schema ist im weiteren Verlauf aber keine Perspektive. Dieser Abschluss gelang mit frischem Geld aus dem BMFWF ohne jemanden außerhalb des klinischen Bereiches in seinen Möglichkeiten zu schmälern und **ohne Stellenkürzungen an der Theorie** (anders wie in Graz).

6. **Jährliche Betriebsräte/innen-Treffen der Med Unis (WIGMU)** seit 2005 mit den Wissenschaftssprecher/innen der Parlamentsparteien und Vertretern des BMFWF.

Dabei konnten u. a. folgende legislative Änderungen erzielt werden:

Sitz und Stimme im Universitätsrat für BRs (§21 Abs. 15 UG)

**Klinikärzte/innen: 30% der Normalarbeitszeit für Forschung und Lehre (§29 Abs. 5 UG)**

Möglichkeit zur Aufwandsentschädigung für KPJ (§35a Abs. 2+3 UG)

### **7. Initiative Rauchfreie Klinik:**

Nachdem wir vor 3 Jahren bei Landesrat DI Dr. Tilg mit dem Anliegen abgewiesen wurden, haben wir internationale und nun auch nationale „best practice“ Beispiele gesammelt und der Anstaltsleitung nach Absprache mit den anderen Betriebsräten/innen am Campus (Tirol Kliniken BR und BR2 MUI) diesen Vorschlag unterbreitet, wo diese Woche noch von der KOFÜ Umsetzungsvarianten übermittelt wurden. Wir hoffen damit (mit Ausnahme der Raucherräume und markierten Außenbereiche) ein rauchfreies Klinikum zu erzielen.

Wenn wir unsere Wahlprogramme anschauen, haben wir diese in den letzten 2 Perioden abarbeiten können und sind dankbar für die vielen Jahre, wo wir diese führende medizinische Einrichtung im Westen Österreichs durch die Maßnahmen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unterstützen durften. Wir danken für Ihr Vertrauen und Ihre persönliche Unterstützung und wünschen unseren Nachfolger/innen eine ähnlich erfolgreiche Tätigkeit.

Mit kollegialen Grüßen

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ursula Kiechl-Kohlendorfer

1. Stv. Vorsitzende 2008-2016

ao. Univ.-Prof. Dr. Thomas Luger

2. Stv. Vorsitzender 2004-2016

ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Brezinka

3. Stv. Vorsitzender 2008-2016

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

BRwIP-Vorsitzender 2004-2016