

ARBEITSRECHT GRIFFBEREIT UNI

FÜR BESCHÄFTIGTE AN
ÖFFENTLICHEN UNIVERSITÄTEN

AK
INFORMIERT

- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag

AK

WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT

Die Ratgeberreihe der AK Wien



Renate Anderl

AK PRÄSIDENTIN

; Die Kettenbefristungserlaubnis an den Unis muss abgeschafft werden. Eine zeitgemäße Personalkultur und ausreichende Budgets sind dafür unabdingbar.

ARBEITSRECHT GRIFFBEREIT UNI

FÜR BESCHÄFTIGTE AN
ÖFFENTLICHEN UNIVERSITÄTEN



Sie sind an einer privaten Universität beschäftigt?
Hier finden Sie wichtige arbeitsrechtliche Informationen,
die für Ihr Beschäftigungsverhältnis gelten:
[wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/
Arbeitsrecht/Arbeitsrecht_griffbereit.html](http://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht_griffbereit.html)

Das Universitätsgesetz 2002 hat die Situation der meisten Beschäftigten an den österreichischen Universitäten grundlegend verändert. Wenn Sie nach dem 1. Jänner 2004 an einer Uni angestellt wurden, gehören Sie zu dieser Gruppe. Was für Sie gilt, erfahren Sie in diesem Ratgeber.

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



WIEN

Inhalt

1 Personalgruppen: Für wen gilt was?	4
2 Wer vertritt Ihre Interessen?	8
3 Was ist ein Arbeitsvertrag, was ein Dienstzettel?	13
4 Nebenbeschäftigung: Was müssen Sie beachten?	23
5 Wie viel Anspruch auf Urlaub haben Sie?	27
6 Was ist wichtig beim Krankenstand?	36
7 Dienstverhinderung oder familiärer Pflegebedarf?	44
8 Wie ist die Arbeitszeit geregelt?	51
9 Wie wird Ihr Gehalt bestimmt?	56
10 Wie können Arbeitsverhältnisse enden?	63
11 Was sind Kettenverträge?	69
12 Was tun bei Mobbing und sexueller Belästigung?	74

Personalgruppen: Für wen gilt was?

Die rechtlichen Grundlagen

Die Arbeitsverhältnisse der unterschiedlichen Personalgruppen sind nach verschiedenen Gesetzen geregelt.

.....

Beamtinnen und Beamte

Hier gilt das Beamten-Dienstrecht.

.....

Vertragsbedienstete

Hier gilt das Vertragsbedienstetenrecht.

.....

Beschäftigte nach Kollektivvertrag

Hier gelten die allgemeinen Arbeitsgesetze.

1

HIER ERFAHREN SIE, AUF WELCHEN GESETZEN IHR
ARBEITSVERHÄLTNIS BERUHT.

Die rechtlichen Grundlagen

Die historische Entwicklung der österreichischen Universitäten und der damit verbundene Strukturwandel haben eine Vielfalt an Arbeitsverhältnissen hervorgebracht. Dementsprechend gelten für die unterschiedlichen Personalgruppen verschiedene Rechtsgrundlagen.

Das aktuelle Universitätsgesetz (UG)

Das Universitätsgesetz 2002 regelt die Kompetenzen der Universitäten neu und verändert damit die Anstellungsverhältnisse. Je nachdem, ob Sie vor oder nach dem 1. Jänner 2004 an einer Uni zu arbeiten begonnen haben, gelten unterschiedliche rechtliche Grundlagen.

Abhängig von Ihrem Anstellungsverhältnis kommen neben dem Universitätsgesetz unter anderem noch folgende Gesetze zur Anwendung:

- Gehaltsgesetz 1956 (GehG 1956)
- Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979)
- Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG 1948)
- Angestelltengesetz (AngG)
- Urlaubsgesetz (Urlaubsg)
- Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz (AVRAG)
- Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG)

Beamtinnen und Beamte

Sie sind Ihrer Universität per Gesetz zur dauernden Dienstleistung zugewiesen und stehen nach wie vor in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Republik Österreich.

**KON
KRET**

Ihr Arbeitsverhältnis ist nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 geregelt.

Vertragsbedienstete

Sie standen schon vor dem 1. Jänner 2004 an einer Uni in einem Vertragsbedienstetenverhältnis?

Dann wurden Sie mit dem Universitätsgesetz 2002 zu einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer Ihrer Universität.

**KON
KRET**

Für Sie gilt das Vertragsbedienstetengesetz 1948 als Inhalt Ihres Arbeitsvertrages.

Beschäftigte nach Kollektivvertrag

Sie wurden nach dem 1. Jänner 2004 angestellt?

Dann gehören Sie zur größten Personalgruppe an den Unis.



Dieser Ratgeber richtet sich in erster Linie an Sie, also an die Gruppe, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt ist.

Für Sie gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetze – außer in den Punkten, in denen das Universitätsgesetz 2002 andere Regelungen vorsieht. Zusätzlich gestaltet der Kollektivvertrag wichtige Bereiche.

Wichtige allgemeine Arbeitsgesetze:

- Angestelltengesetz (AngG)
- Urlaubsgesetz (UrlaubsG)
- Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz (AVRAG)
- Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG)

Beispiele für Sonderregelungen durch das UG 2002:

- Arbeitszeit und Arbeitsruhe für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
- Ausgestaltung von befristeten Verträgen

Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen

Der aktuelle Kollektivvertrag für die österreichischen Universitäten gilt seit 1. Oktober 2009. Unter anderem ist hier festgeschrieben, wie viel Sie verdienen.

**KON
KRET**

Im Kollektivvertrag finden Sie zum Beispiel die Gehalts-schemata für das allgemeine sowie das wissenschaftlich-künstlerische Personal.

Möglichkeiten des Betriebsrates

Der Kollektivvertrag lässt zu, dass zu vielen Punkten Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Diese werden zwischen der Universität und dem zuständigen Betriebsrat abgeschlossen.

**KON
KRET**

Über die bestehenden Betriebsvereinbarungen müssen Sie im Betrieb informiert werden. Zum Beispiel durch Mitteilungsblätter oder einen Aushang.

Wer vertritt Ihre Interessen?

Der Betriebsrat

Ihre Interessenvertretung innerhalb der Universität.

Die Gewerkschaft

Ihre Interessenvertretung gegenüber der Arbeitgeberseite.

Die Arbeiterkammer

Ihre Interessenvertretung gegenüber dem Staat.



Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer sind Ihre Anlaufstellen bei allen arbeitsrechtlichen Fragen. Wir arbeiten eng zusammen und ergänzen uns gegenseitig. Dabei hat jedes Gremium eigene Aufgaben.

2

LESEN SIE HIER, WER SICH FÜR SIE STARK MACHT UND AN WEN SIE SICH WENDEN KÖNNEN.

Der Betriebsrat

An den österreichischen öffentlichen Universitäten gibt es jeweils 2 Betriebsratskörperschaften:

- Betriebsrat für das allgemeine Personal
- Betriebsrat für das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Die Mitglieder des Betriebsrats werden alle 5 Jahre von Ihnen und den anderen Mitgliedern Ihrer Personalgruppe gewählt.

Die Aufgaben des Betriebsrates

Kurz gesagt: Ihr Betriebsrat vertritt Ihre Interessen und Rechte gegenüber der Uni.

- Er berät und unterstützt Sie bei arbeitsrechtlichen Fragen und Konflikten
- Er kontrolliert, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird
- Er hat umfassende Informations- und Mitwirkungsrechte an der Universität
- Er verhandelt mit dem Rektorat die Betriebsvereinbarungen, z. B. zum Homeoffice oder Datenschutz



Ihr Betriebsrat ist Ihr erster Ansprechpartner in arbeitsrechtlichen Fragen. In vielen Fällen kann er zu Ihren Gunsten eingreifen. Allerdings muss er dabei manchmal sehr kurze Fristen einhalten, wie z. B. bei einer Kündigung. Also wenden Sie sich so schnell wie möglich an ihn, wenn Sie sich nicht sicher sind oder Ihnen etwas seltsam vorkommt.

Die Gewerkschaft

Die Gewerkschaft vertritt die Beschäftigten der verschiedenen Branchen gegenüber der Arbeitsgeberseite bzw. der Wirtschaft. Aktuell gibt es 7 Gewerkschaften in Österreich. Sie sind im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) zusammengeschlossen.

**KON
KRET**

Als Beschäftigte bzw. Beschäftigter einer österreichischen Uni werden Sie von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertreten.



Die Durchsetzungskraft der Gewerkschaft gegenüber der Arbeitgeberseite hängt stark von der Mitgliederzahl ab. Mit einer Mitgliedschaft stärken Sie die Gewerkschaft öffentlicher Dienst.

Die Aufgaben der Gewerkschaft

- Sie verhandelt den Kollektivvertrag
- Sie berät ihre Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen und unterstützt vor Gericht
- Sie führt Schulungen für Betriebsratsmitglieder durch
- Wenn es erforderlich ist, organisiert sie gemeinsam mit den Betriebsräten Kampfmaßnahmen, z. B. Betriebsversammlungen, Demonstrationen, Streiks
- Sie setzt sich für faire Arbeitsbedingungen ein



Der Kollektivvertrag regelt unter anderem das Gehalt. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer glauben, Urlaubs-, Weihnachtsgeld und jährliche Lohnerhöhungen sind gesetzlich garantiert. Sind sie aber nicht! Diese und andere

wichtige Regelungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Jahr für Jahr in Kollektivverträgen von den Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite ausgehandelt.

TIPP

Informieren Sie sich über die Gewerkschaft!

Im Allgemeinen: www.oegb.at

Im Konkreten: www.goed.at

Die Arbeiterkammer

Als unselbstständig Beschäftigte bzw. Beschäftigter sind Sie automatisch Mitglied in der Arbeiterkammer (AK). Wir sind Ihre gesetzliche Interessenvertretung gegenüber dem Staat.

**KON
KRET**

Ihre Mitgliedschaft in der AK ist gesetzlich geregelt.

Der gesetzliche Auftrag der AK



„Die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte sind berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern.“ § 1, Arbeiterkammergesetz 1992

Unsere konkreten Aufgaben

- Wir unterstützen Sie bei arbeitsrechtlichen Problemen
- Wir beraten Sie bei Fragen zu Konsument:innen-Schutz, Steuern oder Wohnrecht
- Wir begutachten Gesetze und vertreten Ihre Interessen gegenüber der Politik
- Wir leisten und fördern Grundlagenforschung
- Wir formulieren wirtschafts- und sozialpolitische Positionen

TIPP

7 häufig gestellte Fragen zur AK:

[wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/
Die_Arbeiterkammer/Ihre_Stimme_ist_Ihre_AK.html](http://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/Die_Arbeiterkammer/Ihre_Stimme_ist_Ihre_AK.html)



Das wichtigste Organ der Arbeiterkammer

Alle 5 Jahre wählen die Mitglieder der AK – also Sie und alle anderen Beschäftigten in Österreich – die Vollversammlung der jeweiligen Landesarbeiterkammer.

Die Vollversammlung ist das Parlament der AK. Sie hat 180 Mitglieder, darunter viele Betriebsrätinnen und -räte sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

KON KRET

Das AK Parlament bestimmt die politische Ausrichtung der AK.

Was ist ein Arbeitsvertrag, was ein Dienstzettel?

Arbeitsvertrag

Lesen Sie hier, welche Merkmale für einen Arbeitsvertrag ausschlaggebend sind.

.....

Dienstzettel

Der Dienstzettel ist besonders wichtig, da Sie auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag keinen Rechtsanspruch haben.

.....

Arbeitsort

In der Regel ist das die Universität. Aber nicht immer.

.....

Ausbildungsziel

Haben Sie ein Ausbildungsziel im Arbeitsvertrag, muss die Universität dafür sorgen, dass Sie es auch erreichen können.

.....

Qualifizierungsvereinbarungen

Was passiert, wenn Sie die betreffende Qualifikation erreichen – und was, wenn nicht.

3

HIER ERFAHREN SIE, WAS IM ARBEITSVERTRAG UND IM
DIENSTZETTEL STEHEN MUSS.

Arbeitsvertrag

Bei einem Arbeitsvertrag verpflichten Sie sich, eine Arbeitsleistung zu erbringen. Auf der anderen Seite legt sich Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber fest, dafür das vereinbarte Entgelt zu zahlen.

Der Arbeitsvertrag ist ein zweiseitig verbindlicher Vertrag. Das heißt, beide Seiten haben Rechte und Pflichten. Diese Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite regelt der Arbeitsvertrag. Konkret enthält er alle Punkte, die nicht schon durch das Gesetz, den Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zwingend festgelegt sind.

Wichtige Merkmale des Arbeitsvertrags

■ Die persönliche Arbeitspflicht

■ Die persönliche Abhängigkeit

Das bedeutet insbesondere, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge in die Organisation des Betriebes eingegliedert und müssen sich an Weisungen halten.

■ Zeitschuldverhältnis

Das heißt, Arbeitsleistung wird auf Zeit erbracht und kein bestimmter Erfolg garantiert.

■ Arbeitsmittel

Diese stellt die Arbeitgeberseite zur Verfügung.



Nicht alle der genannten Bedingungen müssen in jedem Fall erfüllt sein. Ausschlaggebend ist, ob diese Merkmale

überwiegen. Ein wichtiges Merkmal für einen Arbeitsvertrag ist beispielsweise die persönliche Abhängigkeit. Auch die Bezeichnung des Vertrags ist nicht entscheidend.

Form des Arbeitsvertrags

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist normalerweise an keine Formvorschrift gebunden. Er kann schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. Als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer haben Sie kein Recht auf Ausstellung eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Vom Gesetz vorgeschrieben ist jedoch ein Dienstzettel.

In der Praxis formuliert meistens die Arbeitgeberseite den Arbeitsvertrag und Sie unterschreiben ihn. Lesen Sie Ihren Arbeitsvertrag daher genau durch. Es ist wichtig, dass Sie alle Bestimmungen verstehen. Unterschreiben Sie den Vertrag nur, wenn Sie mit allem einverstanden sind.



Vereinbarungen über Rückzahlungen von Ausbildungskosten oder Konkurrenzklauseln sind erlaubt, Stimmen Sie solchen Vereinbarungen nicht zu, wenn Sie nicht einverstanden sind. (§ 10 KV sieht Ausbildungskostenrückerstattungsmöglichkeit unter gewissen Voraussetzungen vor.)

Pflichten der bzw. des Vorgesetzten

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, den Arbeitsvertrag so zu gestalten, dass Sie Ihre Arbeitsverpflichtung gut erfüllen können.

Ihre Fähigkeiten und Ihre Entwicklung

Sie müssen Ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden. Außerdem muss Ihre Chefin bzw. Ihr Chef Ihr berufliches Fortkommen fördern.

Geeignete Rahmenbedingungen

Die Arbeit muss den Aufgaben entsprechend verteilt sein. Sie haben Betreuungspflichten? Dann hat Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter darauf Rücksicht zu nehmen – sowohl bei der Verteilung der Arbeit als auch bei der Festlegung der Arbeitszeit. Zudem müssen Ihre Vorgesetzten dafür sorgen, dass Sie Ihre dienstlichen Aufgaben nach den folgenden Kriterien ordentlich erfüllen können:

- Zweckmäßigkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Sparsamkeit

Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch

Ihre Chefin bzw. Ihr Chef muss nachweislich mindestens einmal im Kalenderjahr ein Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch mit Ihnen führen (Verpflichtung nach KV § 9 Abs. 4).

Folgende Themen können dabei besprochen werden:

- Ihre Arbeitsziele
- Wie Sie diese Ziele erreichen
- Ihre berufliche Entwicklung

TIPP

Sie haben das Recht, sich bei Ihrem Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch von einem Betriebsratsmitglied oder einer Vertrauensperson begleiten zu lassen!

Dienstzettel

Schriftlicher Arbeitsvertrag, Dienstzettel: Sie haben darauf Anspruch, dass wesentliche Rechte und Pflichten schriftlich aufgelistet werden.

Das kann in 2 Formen passieren:

- Als schriftlicher Arbeitsvertrag
- Als schriftlicher Dienstzettel

Der schriftliche Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel dient zur Beweissicherung.

Folgende Angaben müssen enthalten sein:

- Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers
- Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers
- Beginn des Arbeitsverhältnisses und allfällige Befristung
- Beendigungsmodalitäten, z. B. Kündigungsfrist
- Gewöhnlicher Arbeitsort bzw. Einsatzort, falls erforderlich auch Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte bzw. Einsatzorte
- Einstufung in das zur Anwendung kommende Lohn- und Gehaltschema und weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs
- Anwendbare Rechtsnormen, z. B. Kollektivvertrag, Satzung der Universität, Betriebsvereinbarung, festgesetzte Lehrlingsentschädigung – und der Hinweis, wo Sie diese Unterlagen einsehen können.
- Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BVK) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers



Achten Sie darauf, dass der Dienstzettel alle mündlichen Vereinbarungen enthält.



Enthält der Dienstzettel Fehler, wie z. B. ein niedrigeres Gehalt als mündlich vereinbart? Dann schicken Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber einen eingeschriebenen Brief und ersuchen Sie um Richtigstellung. So zeigen Sie, dass Sie mit bestimmten Inhalten des Dienstzettels nicht einverstanden sind.

Ändern sich die Angaben auf dem schriftlichen Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel, muss Ihnen dies Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber spätestens nach einem Monat schriftlich mitteilen.

Was können Sie tun, wenn Sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel erhalten?

Fordern Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber mit einem eingeschriebenen Brief auf, Ihnen einen Dienstzettel innerhalb einer bestimmten Frist auszustellen. Bekommen Sie ihn dennoch nicht, können Sie beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.



Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss grundsätzlich keinen Dienstzettel ausstellen, wenn



- Sie einen Arbeitsvertrag bekommen, der alle Angaben eines Dienstzettels enthält oder
- das Arbeitsverhältnis höchstens einen Monat dauert.

In diesen Fällen ist daher auch keine Klage möglich.

**ACH
TUNG**

Der erste Monat gilt als Probemonat. In diesem Zeitraum kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit aufgelöst werden – ohne eine Frist einzuhalten.

Arbeitsort

Normalerweise ist Ihr Arbeitsort der Sitz der Universität. Sie sind aber auch verpflichtet, woanders zu arbeiten, wenn Ihre Universität das von Ihnen verlangt.

Mögliche alternative Arbeitsorte:

- Orte, die Ihnen Ihre Universität vorgibt
- Gesellschaften, an denen Ihre Universität mehrheitlich beteiligt ist

Zusätzliche Arbeitsorte

Sie sollen regelmäßig in mehreren Gemeinden arbeiten? Dann muss diese Arbeitsverpflichtung schriftlich vereinbart werden. Gewährt die Universität, dass dislozierte Arbeit mit der Führungskraft vereinbart werden kann? Dann muss das Arbeiten außerhalb der Universität z. B. im Homeoffice oder im Ausland (Telearbeit, mobiles Arbeiten ...) nicht schriftlich festgehalten werden.

Sonderregelung für Professorinnen und Professoren

Bei Aufgaben in den Bereichen Forschung und Erschließung der Künste sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz nur insoweit an die Universität gebunden, als Sie mit anderen Universitätsangehörigen zusammenarbeiten müssen. Erst wenn Ihre Aufgaben beeinträchtigt wären, müssen Sie von der Universität aus arbeiten.

**ACH
TUNG**

Sie müssen für dienstliche Belange an jedem Dienstort erreichbar- und ansprechbar sein.

**KON
KRET**

Diese Sonderregelung gilt auch für Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sowie für Assoziierte Professorinnen und Professoren.

Ausbildungsziel

Bei wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist oft ein Ausbildungsziel vereinbart. Bei Ihnen ist das der Fall? Dann müssen Sie sich bemühen, das Ausbildungsziel in der vertraglich vereinbarten Zeit zu erreichen.



Die Universität muss das Ausbildungsziel rechtzeitig mit Ihnen vereinbaren, damit Ihnen die Erfüllung während der Vertragsdauer auch möglich ist. Auch für die nötigen Mittel muss gesorgt sein.

Qualifizierungsvereinbarung

Als wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlich-künstlerischer Mitarbeiter können Sie mit Ihrer Universität eine Qualifizierungsvereinbarung treffen. Solche Vereinbarungen müssen im Einklang mit der universitätsinternen Strukturplanung und den maßgeblichen Frauenförderplänen stehen.



Zum Inhalt und zur Ausgestaltung von Qualifizierungsvereinbarungen kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Informieren Sie sich, ob an Ihrer Universität

eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, oder ob es alternative Vorgaben gibt.

Rechtlicher Hintergrund

Der Kollektivvertrag stellt einige Bestimmungen für die Qualifizierungsvereinbarungen auf.



Kollektivvertrag § 27 (2)

„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.“



Sie sind an einer medizinischen Universität als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter ärztlich oder zahnärztlich tätig? Dann gelten für Sie Sonderbestimmungen. Diese finden Sie im Kollektivvertrag § 27 (8).

Die Entfristung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sie haben als Assistenzprofessorin bzw. Assistenzprofessor die Qualifikation gemäß Ihrer Vereinbarung erreicht? Dann kann Ihr befristetes Arbeitsverhältnis nach Vertragsende auf unbestimmte Zeit weiterlaufen. Vorausgesetzt natürlich, Sie möchten das.

Sie führen ab dann den Titel Assoziierte Professorin bzw. Assoziierter Professor. Ebenso ändern sich Ihre Aufgaben und Anforderungen und werden in Ihrem Arbeitsvertrag festgehalten. Auch Ihr Entgeltanspruch wird neu eingestuft.

Wenn Sie die Qualifikation nicht erreichen

Dann endet Ihr befristetes Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Vertragslaufzeit. Sollte Ihre Arbeitsverhältnis unbefristet gewesen sein, kann die Universität Sie kündigen.



Der erweiterte Kündigungsschutz gilt in diesem Fall nicht.

Nebenbeschäftigung: Was müssen Sie beachten?

Was ist eine Nebenbeschäftigung?

Jede erwerbsmäßige Tätigkeit mit einem anderen Vertragspartner als der Universität.

.....

Wann ist eine Nebenbeschäftigung zulässig?

Wenn Sie diese anmelden, und wenn der Nebenjob Ihre Verpflichtungen der Universität gegenüber nicht beeinträchtigt.

4

HIER ERFAHREN SIE, WIE SIE OHNE RISIKO EINER NEBENBESCHÄFTIGUNG NACHGEHEN KÖNNEN.

Was ist eine Nebenbeschäftigung?

Die Definition

Im Allgemeinen machen 2 Faktoren eine Tätigkeit zur Nebenbeschäftigung:

- Sie üben die Tätigkeit erwerbsmäßig aus
- Ihr Vertragspartner ist ein anderer als die Uni, bei der Sie angestellt sind

Ob Sie die betreffende Tätigkeit selbstständig oder unselbstständig ausführen, spielt keine Rolle: Eine Anstellung bei einer anderen Universität oder einer Firma zählt genauso als Nebenbeschäftigung wie z. B. Leistungen, die Sie auf Honorarbasis erbringen.



Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person ist immer eine Nebenbeschäftigung. Auch dann, wenn Sie diese ehrenamtlich ausführen.

Wann ist eine Nebenbeschäftigung zulässig?

Ihre Meldepflichten

Sie müssen eine Nebenbeschäftigung bei der Universität anmelden – und zwar schon, bevor Sie diese beginnen!

Auch wenn sich Ihre bekannte Nebenbeschäftigung wesentlich ändert, müssen Sie das Ihrer Uni gegenüber angeben.

**ACH
TUNG**

Sie wurden in den Vorstand, Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person bestellt? Auch das müssen Sie melden.

**KON
KRET**

Wenn Sie an 2 Universitäten arbeiten, müssen Sie bei beiden das jeweils andere Arbeitsverhältnis angeben.

Wann ist eine Nebenbeschäftigung nicht erlaubt?

Sie können eine Nebenbeschäftigung nur dann ausüben, wenn diese keine negativen Auswirkungen auf Ihre eigentliche Tätigkeit hat. Das heißt:

- Ihre arbeitsrechtlichen Verpflichtungen dürfen nicht beeinträchtigt werden
- Die wesentlichen dienstlichen Interessen der Universität dürfen nicht verletzt werden

Anderenfalls müssen Sie die Nebenbeschäftigung unterlassen.

Können Sie deswegen gekündigt werden?

Im Extremfall ja!

Erfährt Ihre Universität von Ihrem unzulässigen Nebenjob, ist auch eine fristlose Entlassung möglich – wenn durch die unzulässige Nebenbeschäftigung eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. In jedem Fall muss Ihnen die Universität davor schriftlich mitgeteilt haben, dass sie wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigt sieht. Ziehen Sie daraus keine Konsequenzen und lassen alles wie bisher weiterlaufen, kann die Universität Sie kündigen.



Oftmals gibt es eine Betriebsvereinbarung, in der die Nebenbeschäftigungen geregelt sind. Zum Beispiel kann dort definiert sein, was wesentliche dienstliche Interessen sind. Auch Arbeitsverträge können diese Regelungen beinhalten. Wenn Sie Fragen haben, können Sie sich an Ihren Betriebsrat wenden.

Wie viel Anspruch auf Urlaub haben Sie?

Zeit für Erholung

Wann und wieviel Urlaub Ihnen zusteht und wann er verjährt.

.....

Krank im Urlaub

Wann Krankheit den Urlaub unterbricht und Ihnen daher die Urlaubstage erhalten bleiben.

.....

Urlaubsentgelt und Urlaubersatzleistung

Wieviel die Uni während des Urlaubs zahlen muss und wie offene Urlaubstage am Ende des Arbeitsverhältnisses abgerechnet werden.

.....

Bildungsurlaub, Sabbatical und Studienurlaub

Wann Universitätsbeschäftigte eine Freistellung bekommen können.

5

HIER ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ÜBER
DIE WICHTIGSTEN REGELUNGEN
RUND UM IHRE BEZAHLTE FREIZEIT.

Zeit für Erholung



Die Grundlage für die Urlaubsregelung sind das Urlaubsge-
setz und der Kollektivvertrag für die Universitäten. Er sieht
vor, dass das Urlaubsjahr dem Kalenderjahr entspricht.

Ihr Urlaubsanspruch

**KON
KRET**

Pro Kalenderjahr stehen Ihnen mindestens 5 Wochen be-
zahlter Urlaub zu. Ihr Anspruch ist an Ihre Arbeitstage ge-
koppelt: Bei einer 5-Tage-Woche haben Sie 25 Tage Urlaub.

Sie haben das 43. Lebensjahr vollendet?

Dann haben Sie Anspruch auf mehr Urlaub.

- **28 Tage:** Wenn Sie bis spätestens zum 30. Juni des Kalenderjah-
res, in dem sie das 43. Lebensjahr vollendet haben, bereits
6 Jahre an der Universität beschäftigt waren.
- **30 Tage:** Wenn Sie bis spätestens zum 30. Juni des Kalenderjah-
res, in dem sie das 43. Lebensjahr vollendet haben, bereits
10 Jahre an der Universität beschäftigt waren.

Ihre Beschäftigungszeiten als Lehrling und studentische Mitarbeiterin
bzw. studentischer Mitarbeiter werden dabei nicht mitgezählt.

Anspruch für die Verwendungsgruppen A1 und A2

Sie haben 30 Arbeitstage Urlaub. Genaue Informationen zu den Ver-
wendungsgruppen an sich finden Sie im [Kapitel 9](#).

Sie haben eine Behinderung bzw. geminderte Erwerbsfähigkeit?

Sie haben Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage:

- Bei mindestens 20 Prozent: + 2 Tage
- Bei mindestens 40 Prozent: + 4 Tage
- Bei mindestens 50 Prozent: + 5 Tage
- Bei Vollblindheit: + 5 Tage

Ihr Urlaub im ersten Jahr

In dem Jahr, in dem Sie Ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben, steht Ihnen für jeden angefangenen Monat 1/12 Ihres Jahresurlaubs zu.

**KON
KRET**

Den vollen Urlaubsanspruch haben Sie, sobald Ihr Arbeitsverhältnis im ersten Arbeitsjahr ohne Unterbrechung 6 Monate gedauert hat.

So wird Ihr Urlaub berechnet

Ihr Urlaubsanspruch wird von Ihren tatsächlichen Arbeitstagen aus berechnet. 2 Berechnungsbeispiele:

- Wenn Sie 5 Tage in der Woche arbeiten, ergeben die 5 Wochen 25 Urlaubstage
- Wenn Sie 4 Tage in der Woche arbeiten, ergeben die 5 Wochen 20 Urlaubstage



In Ihrem Arbeitsverhältnis ändert sich die Anzahl der Wochenstunden? Dann ändert sich auch Ihr Urlaubsanspruch – und mit ihm Ihr Urlaubsentgelt.

Grundsätzlich wird Ihr Urlaubsanspruch in Arbeitstagen berechnet. Aber auch die Umstellung auf Stunden ist möglich.

Wann können Sie auf Urlaub gehen?

Ihren Urlaub müssen Sie immer mit Ihrer Universität als Arbeitgeberin vereinbaren. Dabei geht es sowohl um Ihre Erholung also auch um die Erfordernisse des Unibetriebs.

Dabei gilt das Einverständnis für beide Seiten: Ihre Vorgesetzten dürfen Ihnen keinen bestimmten Urlaubstermin aufzwingen. Genauso dürfen Sie nicht einfach ohne Absprache auf Urlaub gehen.

Ausnahme: Ihr persönlicher Feiertag

Einen Urlaubstag im Jahr können Sie allerdings völlig frei bestimmen. Diesen persönlichen Feiertag müssen Sie schriftlich mit Ihrer Original-Unterschrift bekannt geben. Dafür bietet sich entweder ein eingeschriebener Brief an. Oder Sie lassen sich die Abgabe von Ihrer Vorgesetzten bzw. Ihrem Vorgesetzten bestätigen.

TIPP

Sie möchten einmal länger auf Urlaub gehen? Es gibt die Möglichkeit, dass Sie einen Teil oder den ganzen Urlaub des folgenden Kalenderjahres vorziehen. Fragen Sie nach!

Wie lange können Sie Ihren Urlaub aufbrauchen?

Ihr Urlaub kann frühestens 2 Jahre nach dem Kalenderjahr verfallen, in dem er entstanden ist.

Nehmen Sie Urlaub, werden die Tage automatisch von Ihrem ältesten offenen Anspruch abgezogen.

Karenzzeiten

Sie waren in Elternkarenz? Dann verlängert sich die Verjährungsfrist Ihres Urlaubsanspruchs um die Dauer Ihrer Karenz.

Krank im Urlaub

Niemand will im Urlaub krank werden. Die gute Nachricht: Unter bestimmten Voraussetzungen verlieren Sie die Urlaubstage nicht, an denen Sie krank sind.

Krankheit unterbricht den Urlaub, wenn

- Sie die Erkrankung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben,
- die Erkrankung länger als 3 Kalendertage dauert,
- Sie der Universität die Erkrankung spätestens nach 3 Tagen melden und
- Sie nach Wiederantritt des Dienstes unaufgefordert eine ärztliche Krankenbestätigung vorlegen.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, werden die auf einen Werktag fallenden Krankheitstage nicht vom Urlaubsguthaben abgezogen – sie gelten als Krankenstand. Sind Sie aber beispielsweise während des Urlaubs nur 2 Tage krank, gelten diese 2 Tage als Urlaub und nicht als Krankenstand.

**ACH
TUNG**

Die Krankheitstage verlängern den Urlaub nicht. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist bzw. Sie wieder gesund sind, müssen Sie arbeiten gehen.

Erkrankung im Ausland

Erkranken Sie während eines Urlaubs im Ausland, brauchen Sie zusätzlich zur ärztlichen auch eine behördliche Bestätigung. Aus der behördlichen Bestätigung muss hervorgehen, dass die Arztbestätigung von einer Person ausgestellt wurde, die zum Arztberuf zugelassen ist. Lassen Sie sich in einer Krankenanstalt behandeln, ist keine behördliche Bestätigung notwendig, wenn die Krankenanstalt eine Bestätigung über die durchgeführte ärztliche Behandlung ausstellt.

Urlaubsentgelt und Urlaubersatzleistung

Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt ist jenes Entgelt, das Sie erhalten, obwohl Sie während des Urlaubs nicht arbeiten.

Es entspricht jenem Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie nicht auf Urlaub gegangen wären (Ausfallsprinzip). Wenn sich das nicht genau feststellen lässt, wird der Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen der Berechnung zugrunde gelegt.

Urlaubersatzleistung

Endet ein Arbeitsverhältnis, sind manchmal noch Urlaubstage offen. Diese offenen Urlaubstage muss Ihnen die Universität als sogenannte Urlaubersatzleistung auszahlen.

Es gilt Folgendes:

- Offener Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr wird aliquot ausbezahlt. Bereits konsumierte Urlaubstage werden abgezogen
- Offener, nicht verjährter Urlaub aus den Vorjahren wird zur Gänze ausbezahlt

Wird Ihnen bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses Urlaub ausbezahlt, ruht für diesen Zeitraum das Arbeitslosengeld. Das heißt: Der Beginn des Arbeitslosengeld-Bezuges wird verschoben, die Bezugsdauer aber nicht gekürzt.

**ACH
TUNG**

An allen Unis wird gefordert, den Jahresurlaub zu konsumieren! Daher sollte nur in Ausnahmefällen Urlaubsrest vorhanden sein.



Im Fall eines unberechtigten Austritts haben Sie im laufenden Urlaubsjahr für die 5. und 6. Urlaubswoche keinen Anspruch auf Urlaubersatzleistung. Die Urlaubersatzleistung wird in diesem Fall auf Basis eines Mindesturlaubs von 4 Wochen berechnet.

Bildungsurlaub, Sabbatical und Studienurlaub

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub heißt, dass Sie mit oder ohne Fortzahlung Ihres Gehalts freigestellt werden, um sich weiterzubilden.

An manchen Universitäten haben Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Anspruch darauf, für Ihre Weiterbildung freigestellt zu werden. Voraussetzung ist, dass Sie bei der betreffenden Universität 7 Jahre ununterbrochen beschäftigt waren.

Die Höchstdauer eines Bildungsurlaubs sind 2 Monate.

Ob es die Möglichkeit zum Bildungsurlaub an Ihrer Uni gibt, regelt eine Betriebsvereinbarung. Hier steht auch, ob der Bildungsurlaub mit oder ohne Gehaltsfortzahlung angelegt ist.

Individuelle Vereinbarung

Die Dauer und den Zeitpunkt Ihres Bildungsurlaubs müssen Sie mit Ihrer Universität absprechen. Im Zuge dessen müssen Sie auch die Ziele Ihrer Weiterbildung festlegen.

Sabbatical

Die Möglichkeit zum Sabbatical kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Voraussetzungen für ein Sabbatical

- Sie sind jeweils seit mehr als 7 Jahren ununterbrochen bei Ihrer Uni beschäftigt
- Sie haben in einem mehrjährigen Zeitraum Ihre wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt, aber trotzdem die ursprünglichen Wochenstunden geleistet
- Es spricht kein wichtiger dienstlicher Grund gegen Ihre geblockte Freistellung

Studienurlaub

Einige Personalgruppen haben Anspruch, zu Lehr- und Forschungszwecken bzw. zur Weiterentwicklung der Künste freigestellt zu werden. Die maximale Dauer eines solchen Studienurlaubs beträgt 6 Monate.

**ACH
TUNG**

Konkretere Regelungen können in der Betriebsvereinbarung getroffen worden sein. Informieren Sie sich vorab.

Anspruch haben Sie jeweils dann, wenn Sie 7 Jahre ununterbrochen bei der betreffenden Universität beschäftigt waren.

Personalgruppen

- Universitätsprofessorinnen und -professoren
- Assistenzprofessorinnen und -professoren
- Assoziierte Professorinnen und Professoren
- Senior Scientists
- Senior Artists
- Senior Lecturer

**ACH
TUNG**

Sie können nur dann Studienurlaub nehmen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund dagegenspricht.

Was ist wichtig beim Krankenstand?

Krankheit, Kur und Arbeitsunfall...

In diesen Fällen haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

.....

Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung

Was bedeutet z. B. Arbeitsunfähigkeit, wie müssen Sie sich im Krankenstand verhalten und welche Meldepflichten gibt es?

.....

Höhe und Fälligkeit des Krankentgeltes

Es gilt das Ausfallsprinzip: Sie erhalten jene Bezahlung, die Ihnen ohne Krankenstand zustehen würde.

.....

Wie lange Sie Krankentgelt bekommen

Entscheidend ist, wie lange Sie bei Ihrer Universität beschäftigt sind.

6

LESEN SIE HIER, WANN UND WIE LANGE IHRE
UNIVERSITÄT ZAHLEN MUSS, WENN SIE
KRANKGESCHRIEBEN SIND.

Krankheit, Kur und Arbeitsunfall ...

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zählt zu den sozialpolitisch wichtigsten Errungenschaften. Denn diese soll Ihre ausreichende Versorgung gewährleisten, wenn Sie Ihrer Arbeit aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls nicht nachkommen können.



Entgeltfortzahlung = die zeitlich befristete Weiterzahlung des Entgelts durch die Universität während eines Krankenstandes.

Krankenentgelt = Bezeichnung jenes Entgelts, das die Universität während der Entgeltfortzahlung zahlt.

Krankengeld = die finanzielle Leistung der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB), die Sie nach dem teilweisen oder vollen Ende der Entgeltfortzahlung durch die Universität erhalten.

In den folgenden Fällen haben Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung:

1. Krankheit

■ Krankheit

Darunter wird jeder regelwidrige Körper- und Geisteszustand verstanden.

■ Unglücksfall

Das sind Unfälle im privaten Freizeitbereich.

■ Kur- und Erholungsaufenthalte

Diese dienen der Wiederherstellung, Besserung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

2. Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

■ **Arbeitsunfall**

Dabei handelt es sich um Unfälle in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit. Das schließt auch jene Unfälle ein, die auf dem direkten Weg von und zu Ihrer Arbeitsstelle passieren.

■ **Berufskrankheit**

Das ist eine Erkrankung, die durch die berufliche Beschäftigung verursacht wurde und in einer Liste zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) angeführt wird. Darüber hinaus kann im Einzelfall eine Krankheit als Berufskrankheit eingestuft werden. Und zwar dann, wenn sie durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der Arbeit entstanden ist und die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Gesundheit.

Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung

Für Ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Krankenentgelt) durch die Universität als Arbeitgeberin müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein.

Arbeitsunfähigkeit

Nicht jede Erkrankung führt dazu, dass Sie nicht arbeiten können. Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben Sie nur dann, wenn Ihre Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führt. Das bedeutet: Sie sind aus gesundheitlichen Gründen außerstande, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu verrichten.

**ACH
TUNG**

Sie dürfen während des Krankenstandes nichts tun, was Ihre Genesung verzögern könnte.
Ein Fehlverhalten kann eine Entlassung rechtfertigen!

Keine grobe Fahrlässigkeit

Sie dürfen die Erkrankung nicht grob fahrlässig oder gar vorsätzlich herbeigeführt haben.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Wenn Sie krank werden, müssen Sie Ihrer Universität die Arbeitsverhinderung unverzüglich mitteilen (Mitteilungspflicht). Unverzüglich heißt hier grundsätzlich an dem Tag, an dem Ihre Verhinderung eintritt.

Anschließend sollten Sie für die Krankschreibung umgehend eine Ärztin bzw. einen Arzt aufsuchen. Denn wenn Sie wegen Krankheit oder Unfall länger als 3 Arbeitstage nicht arbeiten können, müssen Sie eine ärztliche Bestätigung vorlegen – sofern die Uni das von Ihnen verlangt.

**ACH
TUNG**

Die Universität kann eine ärztliche Bestätigung in begründeten Fällen auch verlangen, wenn Sie weniger als 3 Tage verhindert waren!

Was muss die ärztliche Bestätigung beinhalten?

In der Bestätigung müssen Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit angegeben sein. Als Ursache Ihrer Arbeitsunfähigkeit muss jedoch nur angeführt sein, ob Sie aufgrund einer Krankheit, eines Arbeitsunfalls usw. arbeitsunfähig sind. Keinesfalls muss eine Diagnose bekannt gegeben werden.



Kommen Sie Ihrer Nachweis- und Meldepflicht nicht nach, verlieren Sie für die Dauer der Säumnis Ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Verletzung dieser Pflicht stellt im Allgemeinen jedoch keinen Entlassungsgrund dar.

Höhe und Fälligkeit des Krankenentgeltes

Hier erfahren Sie, wie viel Krankenentgelt Sie erhalten und wann es die Universität auszahlen muss.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Während eines Krankenstandes dürfen Sie finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn Sie arbeiten. Das heißt, Sie müssen jene Bezahlung erhalten, die Sie bekommen hätten, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre – das sogenannte Krankenentgelt.

Wenn sich das nicht genau feststellen lässt, wird der Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen der Berechnung zugrunde gelegt. Dabei sind auch Überstunden, Prämien usw. einzurechnen. Nicht einberechnet werden Aufwandsentschädigungen und Spesen, wie z. B. Diäten oder Kilometergeld.

Fälligkeit des Krankenentgelts

Entgeltfortzahlung bedeutet die Fortzahlung des Entgelts in jener Weise, als wäre keine Arbeitsverhinderung eingetreten.

Das heißt, Sie erhalten das Krankengeld zu den vertraglichen oder gesetzlichen Gehalts- bzw. Lohnzahlungsterminen. Und zwar unabhängig davon, ob der Krankenstand beendet ist oder nicht.



Kommt Ihre Universität der Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nicht nach, können Sie Ihren Anspruch beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Wie lange Sie Krankengeld bekommen

Wie lange Ihre Universität als Arbeitgeberin das Entgelt zahlen muss, hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Es gelten folgende Anspruchszeiträume pro Arbeitsjahr:

Dauer des Arbeitsverhältnisses:	Volles Entgelt:	Halbes Entgelt:
Im 1. Jahr	6 Wochen	4 Wochen
Vom 2.-15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
Vom 16.-25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
Ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

Das Arbeitsjahr beginnt grundsätzlich mit dem Eintrittsdatum. Eine Betriebsvereinbarung kann jedoch vorsehen, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Kalenderjahr richtet. Mehrere Krankenstände im selben Arbeitsjahr werden zusammengerechnet.

Krankengeld

Haben Sie nur noch Anspruch auf halbe Entgeltfortzahlung durch Ihre Universität haben Sie auch Anspruch auf das halbe Krankengeld von der Krankenkasse (BVAEB). Muss Ihre Arbeitgeberin weniger als 50 Prozent weiterzahlen, gebührt Ihnen volles Krankengeld.

**ACH
TUNG**

Das Krankengeld bekommen Sie nicht automatisch. Sie müssen es bei der BVAEB beantragen!

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Krankenstands

Ein Krankenstand schließt eine Arbeitgeberkündigung oder Entlassung nicht aus. Das heißt, die Universität kann auch während des Krankenstandes eine Kündigung oder Entlassung aussprechen.

Wie bei jeder Arbeitgeberkündigung oder Entlassung ist daher zu prüfen, ob ein Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz besteht oder eine Anfechtung möglich ist (z. B. wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung).

Ob die Arbeitgeberseite das Krankenentgelt weiterzahlen muss, hängt von der Beendigungsart ab:

Entgeltfortzahlung auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die vorgesehene gesetzliche Dauer bleibt bei diesen Beendigungsarten bestehen:

- Kündigung durch die Universität als Arbeitgeberin
- Unberechtigte Entlassung
- Vorzeitiger Austritt aus Verschulden der Arbeitgeberin

- Einvernehmliche Lösung, wenn diese während eines Krankenstandes im Hinblick auf einen Krankenstand erfolgt



Nicht nur das Krankentgelt, sondern auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld müssen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiterbezahlt werden – bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums. Alle sonstigen arbeitsrechtlichen Ansprüche stehen Ihnen nur bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu.

Entgeltfortzahlung nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses

Keinen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung haben Sie bei folgenden Beendigungsarten:

- Lösung in der Probezeit
- Zeitablauf (befristetes Arbeitsverhältnis)
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer
- Berechtigte Entlassung
- Von der Arbeitgeberseite nicht verschuldeter vorzeitiger Austritt

In diesen Fällen endet der Entgeltanspruch gegenüber der Universität als Arbeitgeberin mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Dienstverhinderung oder familiärer Pflegebedarf?

Dienstverhinderung

Was als Dienstverhinderung gilt und wann Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

.....

Pflegefreistellung

Ein Familienmitglied erkrankt oder ein Kind muss betreut werden:
Wann Sie trotzdem Ihr Entgelt bekommen.

7

LESEN SIE HIER, WIE SIE IN BESTIMMTEN SITUATIONEN
IHREN ANSPRUCH AUF ENTGELT BEHALTEN.

Dienstverhinderung

Es kann persönliche Anlässe geben, die so wichtig sind, dass Sie nicht zur Arbeit kommen können. Wenn Sie dadurch nur eine relativ kurze Zeit ausfallen und die Situation selbst nicht verschuldet haben, behalten Sie Ihren Gehaltsanspruch.

Als solche wichtigen Anlässe gelten zum Beispiel:

- Familienangelegenheiten
- Religiöse Gründe

Wie lange Ihre Verhinderung dauern darf, ist im Gesetz nicht geregelt. In der Praxis gilt aber meistens die Obergrenze von einer Woche pro Anlass. Erforderliche Wegzeiten, z. B. der Weg von der Uni zu Ihrem persönlichen Termin und zurück, zählen dabei zur Dienstverhinderung.

**ACH
TUNG**

Eine solche Dienstverhinderung müssen Sie Ihrer Uni möglichst schon im Voraus bekannt geben. Ist das nicht möglich, zumindest sofort nach dem Eintritt.

§

Laut § 8 Abs. 3 des Angestelltengesetzes (AngG) behalten Sie Ihren Anspruch auf das Entgelt dann, wenn die Dienstverhinderung ohne Ihr Verschulden eintritt. Dies ist z. B. bei Gerichtsterminen oder Dienstprüfungen der Fall.

Familienangelegenheiten

Auch bei bestimmten Familienangelegenheiten haben Sie Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und Fortzahlung Ihres Gehalts. Voraussetzung: Sie können nachweisen, dass dieser Anlass auch tatsächlich stattgefunden hat.

Anspruch auf Freistellung nach Anlass

Familienangelegenheit	Dauer der Freistellung
Eigene Eheschließung bzw. Verpartnerung	3 Tage
Geburt eigener Kinder	3 Tage
Eheschließung bzw. Verpartnerung naher Angehöriger	1 Tag
Lebensgefährliche Erkrankung oder lebensgefährlicher Unfall der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners, eingetragenen Partnerin bzw. Partners, Lebensgefährtin bzw. -gefährten, eines (Wahl-, Pflege-)Kindes oder eines Elternteiles, dies unabhängig vom Anspruch auf Pflegefreistellung	3 Tage
Ableben der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners, eingetragenen Partnerin bzw. Partners, Lebensgefährtin bzw. -gefährten, eines (Wahl-, Pflege-)Kindes, eines Elternteiles	3 Tage
Ableben anderer naher Angehöriger, wenn diese im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	3 Tage
Teilnahme an der Bestattung naher Angehöriger, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	1 Tag
Wohnungswechsel	2 Tage

Religiöse Gründe

Sie gehören einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft an? Dann bekommen Sie zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr für Ihre eigenen religiösen Feiertage frei. An diesen beiden Tagen bekommen Sie Ihr Entgelt fortgezahlt.

TIPP

Die gesetzlichen Feiertage können Sie im § 7 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG) nachlesen.

Ankündigung bei Vertragsabschluss

Diese persönlichen religiösen Feiertage müssen Sie der Universität als Arbeitgeberin schon gleich zu Anfang mitteilen – sobald Sie den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Denn: Solange Sie Ihre Zugehörigkeit zu einer gesetzlich anerkannten Religionsgemeinschaft nicht bekanntgeben, solange besteht kein Anspruch.

ACHTUNG

Eine spätere Änderung ist nur aus einem wichtigen Grund möglich – zum Beispiel Wechsel der Religion!

Pflegefreistellung

Erkranken nahe Angehörige oder muss ein Kind betreut werden, dürfen Sie der Arbeit fernbleiben. Trotzdem bekommen Sie Ihr Entgelt.

Ein Recht auf Pflegefreistellung haben Sie in folgenden Fällen:

■ **Nahe Angehörige erkranken**

Sie müssen eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen pflegen, die bzw. der im gemeinsamen Haushalt lebt. In diesem Fall haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Krankenpflegefreistellung).

■ **Ihre Kinderbetreuung fällt aus**

Ihr Kind ist gesund, aber die Person, die Ihr Kind ständig betreut, fällt aus schwerwiegenden Gründen aus. Auch in diesem Fall haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Betreuungsfreistellung).

Ausfallsgründe sind z. B. Erkrankung oder Krankenhausaufenthalt der Betreuungsperson.

■ **Ihr Kind muss ins Krankenhaus**

Begleiten Sie Ihr unter 10-jähriges Kind bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, haben Sie ebenfalls Anspruch auf Pflegefreistellung (Begleitungsfreistellung).



In allen Fällen gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihrer Ehegattin bzw. Ihres Ehegatten, eingetragenen Partnerin bzw. eingetragenen Partners, Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

Welche Personen fallen unter den Begriff nahe Angehörige?

- Ehegattin bzw. Ehegatte
- Eingetragene Partnerin bzw. eingetragener Partner
- Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährte
- Kinder, Wahl- oder Pflegekinder
- Enkel und Urenkel
- Eltern, Groß- und Urgroßeltern
- Leibliche Kinder von Ehepartnerinnen bzw. -partnern, eingetragenen Partnerinnen bzw. Partnern oder Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten – wenn sie im gemeinsamen Haushalt leben.

Wen müssen Sie informieren?

Ihre Universität als Arbeitgeberin, und zwar so schnell es Ihnen möglich ist. Wichtig ist auch: Sie müssen den Grund für Ihre Pflegefreistellung nachweisen. Die Art und Weise des Nachweises können Sie frei wählen. Wenn Ihre Universität eine bestimmte Form verlangt, z. B. eine ärztliche Bestätigung, muss sie die Kosten dafür tragen.

Dauer der Pflegefreistellung

Wie lange dürfen Sie der Arbeit fernbleiben?

Pro Arbeitsjahr haben Sie das Recht auf eine Woche Pflegefreistellung und zwar im Ausmaß Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Wenn Sie zum Beispiel 27 Stunden pro Woche arbeiten, dann haben Sie 27 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr.

**KON
KRET**

Sie können die Pflegefreistellung wochen-, tage- oder stundenweise nehmen – je nachdem, wie Sie die Freistellung brauchen..



Für alle 3 „Pflegefreistellungsarten“ steht Ihnen insgesamt **1 Woche pro Arbeitsjahr** zu. Egal, wie viele Kinder oder Angehörige Sie pflegen oder betreuen.

Wann haben Sie Anspruch auf eine 2. Woche Pflegefreistellung?

Erkrankt Ihr unter 12-jähriges Kind neuerlich, bekommen Sie eine 2. Woche Pflegefreistellung. Die Voraussetzung: Sie haben kein Recht auf Entgeltfortzahlung durch die Universität als Arbeitgeberin aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen.

Wieder gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihrer Ehegattin bzw. Ihres Ehegatten, eingetragenen Partnerin bzw. eingetragenen Partners, Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.



Sie dürfen die 2. Woche nur dann nehmen, wenn das Kind neuerlich erkrankt. Nicht, wenn es 2 Wochen durchgehend krank ist.

Ihre Bezahlung während der Pflegefreistellung

Die Bezahlung bleibt gleich. Es ist so, als wäre Ihre Arbeitsleistung nicht wegen der Pflegefreistellung ausgefallen (Ausfallsprinzip).



Derzeit liegt von Regierungsseite ein Antrag vor, mit dem eine EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umgesetzt werden soll. Dabei ist u. a. auch eine Erweiterung der Pflegefreistellung geplant.

Parlamentskorrespondenz Nr. 723 vom 22. Juni 2023

Wie ist die Arbeitszeit geregelt?

Allgemeine Regelungen

Für alle gilt die gleiche Normalarbeitszeit.

Für das allgemeine Universitätspersonal

Wie kann die Normalarbeitszeit verteilt sein, und wie sieht es mit Überstunden aus?

Für das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Einiges können Sie im vorgegebenen Rahmen selbst gestalten.



HIER ERFAHREN SIE, WIE VIEL SIE MINDESTENS ARBEITEN MÜSSEN UND HÖCHSTENS DÜRFEN.

Allgemeine Regelungen

An den Universitäten gilt eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Sowohl für das allgemeine als auch für das wissenschaftlich-künstlerische Personal. Darüber hinaus sind die Regelungen aber sehr unterschiedlich.

**ACH
TUNG**

Sie arbeiten an einer Medizinischen Fakultät oder der Veterinärmedizinischen Universität Wien? Dann gelten für Sie Sonderbestimmungen.

Für das allgemeine Universitätspersonal

Ihre Arbeitszeit ist in 2 Gesetzen geregelt:

- Arbeitszeitgesetz (AZG)
- Arbeitsruhegesetz (ARG)

Verteilung der Arbeitszeit

Ihre Normalarbeitszeit von 40 Stunden kann innerhalb von 17 Wochen auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Allerdings dürfen Sie dabei im Schnitt die 40 Wochenstunden nicht übersteigen.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 9 Stunden betragen. Sie arbeiten im Gleitzeitmodell? Dann können Sie bis zu 10 Stunden am Tag arbeiten. Als regelmäßiges Maximum können Sie Ihre wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden und in Ausnahmefällen die tägliche auf bis zu 11 Stunden ausdehnen.

Mehrarbeit

Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter haben Ihnen Mehrarbeit angeordnet? Dann müssen Sie diese Überstunden leisten. Außer, es sprechen wichtige Gründe dagegen.

Bei angeordneten Überstunden muss auf die gesetzliche Ruhezeit geachtet werden. Sie müssen eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden einhalten.

Zudem müssen Sie Mehr- und Überstunden den Weisungen entsprechend aufzeichnen.

Mehrarbeit in einer Teilzeitbeschäftigung

Auch wenn Sie Teilzeit arbeiten, müssen Sie angeordnete Überstunden ausführen. Allerdings nur im Ausmaß von 10 Prozent Ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Diese Grenze darf nur in außergewöhnlichen Fällen überschritten werden – oder wenn Sie mit Ihrer Universität eine besondere Vereinbarung treffen.



Bevor Sie die 10 Prozent überschreiten – und um dies wirksam vereinbaren zu können – muss Ihnen die Möglichkeit gegeben worden sein, sich mit dem Betriebsrat zu beraten.

Überstunden ohne Anordnung

Ohne ausdrückliche Anordnung dürfen Sie nur in Ausnahmefällen Überstunden machen. Diese Überstunden müssen Sie Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten unverzüglich schriftlich melden – und zwar mit der Angabe, warum die Mehrarbeit unumgänglich war.

Für das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Wann Sie Ihren Arbeitstag beginnen und beenden, ist grundsätzlich Ihnen überlassen. Allerdings gibt es einige Grenzen zu beachten, wie Sie mit Ihrer Normalarbeitszeit von 40 Stunden umgehen können.

Begrenzung der Arbeitszeit

- Ihre wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres darf im Schnitt 48 Stunden nicht überschreiten
- Ihre wöchentliche Arbeitszeit in Spitzenwochen darf 60 Stunden nicht überschreiten
- Pro Tag dürfen Sie nicht mehr als 13 Stunden arbeiten
- Ihre Lehrtätigkeit darf nur von Montag bis Freitag zwischen 8 und 21 Uhr stattfinden – das kann mittels Betriebsvereinbarung jedoch abweichend geregelt sein



Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn müssen Sie eine Ruhezeit von 11 Stunden einhalten. Mit entsprechendem Ausgleich können Sie die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzen. Innerhalb von 2 Monaten muss eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit 36 Stunden gewährleistet sein. Samstage, Sonn- und Feiertage sind grundsätzlich dienstfrei!

Arbeitszeit in der Forschung und Erschließung der Künste

Für diese Tätigkeiten können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit und auch Ihren Arbeitsort relativ frei wählen: Sie sind nur insofern an die Universität gebunden, als es die Zusammenarbeit mit anderen und Ihre weiteren universitären Aufgaben erfordern.

Diese Freiheit gilt für:

- Universitätsprofessorinnen und -professoren
- Assistenzprofessorinnen und -professoren
- Assoziierte Professorinnen und Professoren

Teilzeit

Sie haben nur dann eine Verpflichtung zur Mehrarbeit, wenn keine wichtigen persönlichen Gründe dagegenstehen. Außerdem dürfen die Überstunden 10 Prozent Ihrer vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten.

Diese Grenze darf nur in außergewöhnlichen Fällen überschritten werden – oder wenn Sie mit Ihrer Universität eine besondere Vereinbarung treffen.



Bevor Sie die 10 Prozent überschreiten – und um dies wirksam vereinbaren zu können – muss Ihnen die Möglichkeit gegeben worden sein, sich mit dem Betriebsrat zu beraten.

Wie wird Ihr Gehalt bestimmt?

Kollektivvertrag und Gehalt

Der Kollektivvertrag setzt die Rahmenbedingungen.

Das allgemeine Universitätspersonal

Für Sie gibt es 8 Verwendungsgruppen.

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Für Sie gibt es 5 Verwendungsgruppen.

9

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE,
WELCHE GEHALTSSTUFEN ES GIBT UND WER,
IN WELCHES SCHEMA FÄLLT.

Kollektivvertrag und Gehalt

Die Gewerkschaft und die Universitäten als Arbeitgeberinnen handeln gemeinsam den Kollektivvertrag (Uni-KV) aus. Er setzt u. a. die verschiedenen Gehaltsschemata und die Höhe der Bezahlung fest.

Diese 2 Gehaltsschemata gibt es:

- Für das allgemeine Personal
- Für das wissenschaftlich-künstlerische Personal

TIPP

Wie viel in den verschiedenen Gehaltsstufen verdient wird, steht im Kollektivvertrag. Zudem können Sie auch bei der Gewerkschaft und Ihrem Betriebsrat nachfragen.

Der Kollektivvertrag ist bindend!

Grundsätzlich vereinbaren Sie Ihr Gehalt individuell mit Ihrer Arbeitgeberin. Aber Ihr Arbeitsvertrag kann den Kollektivvertrag weder beschränken noch aufheben. Sie verhandeln also immer in einem gewissen Rahmen.



Der Kollektivvertrag setzt das Mindestgehalt fest. Ihre Universität darf Ihnen nicht weniger bezahlen. Eine Überschreitung dieser Gehaltshöhe ist natürlich zulässig.

Das allgemeine Universitätspersonal

Für Sie gibt es die Verwendungsgruppen I bis V. Je nachdem, welche Tätigkeit Sie vorwiegend ausüben, und welche Einreihungskriterien Sie erfüllen, werden Sie in eine dieser Gruppen eingereiht.

Verwendungsgruppen und Einreihungskriterien



Die Merkmale der Verwendungsgruppen – Art, Verantwortungsausmaß, Grad der Selbstständigkeit etc. – und die Einreihungskriterien – erworbene Kenntnisse, Berufserfordernisse etc. – sind in § 51 des Uni-KV tabellarisch dargestellt. Im Anhang 1 zum Uni-KV werden einige Tätigkeiten und Berufsbilder beispielhaft aufgelistet.

Die verschiedenen Gehaltsstufen

Jede Verwendungsgruppe hat verschiedene Gehalts- bzw. Qualifikationsstufen: eine Grundstufe und mehrere Regelstufen.

In die nächsthöhere Gehaltsstufe rücken Sie vor, wenn Sie den vorgesehenen Vorrückungszeitraum erreicht haben oder Ihnen der Expert:innenstatus zuerkannt wird. Die Vorrückungszeiträume unterscheiden sich nach Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe. Sie können zwischen 3 und 8 Jahren umfassen.

Wann gilt die Grundstufe?

- Wenn Sie in den betreffenden Beruf neu einsteigen, insbesondere direkt nach der Schule oder dem Studium
- Wenn Sie keine Vorerfahrung in der Tätigkeit haben
- Wenn Sie aus einer niedrigeren Verwendungsgruppe umgereiht wurden

TIPP

Nach 3 Jahren in der Grundstufe rücken Sie in die Regelstufe 1 vor.



Bei Ihrer Umreihung in eine andere Verwendungsgruppe ist das bisherige Gehalt höher als das der Grundstufe der neuen Verwendungsgruppe? Dann sind Sie in jene Regelstufe einzureihen, die betragsmäßig nächsthöher ist als Ihr bisheriges kollektivvertragliches Gehalt.

Können Sie auch vorher aufsteigen?

Ja. In 3 Fällen können Sie schon vor Ablauf der 3 Jahre in die Regelstufe kommen:

■ Vorerfahrung

Wenn Sie doch Vorerfahrungen in der Tätigkeit vorweisen können.

■ Bei Umreihung aus einer niedrigeren Verwendungsgruppe

Wenn Sie eigentlich der Grundstufe Ihrer neuen Verwendungsgruppe einzureihen wären, aber bereits über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

■ Nach einer Aus- oder Weiterbildung

Wenn Sie eine einschlägige Aus- und Weiterbildungsmaßnahme zur Verbesserung bzw. Erweiterung Ihrer Fähigkeiten absolviert haben. Diese Maßnahme kann sowohl innerhalb der Uni stattfinden als auch außerhalb.



Der Expert:innenstatus muss Ihnen zuerkannt werden, wenn in Ihrem Jahresgespräch festgestellt wird, dass Sie inzwischen die erforderlichen Qualifikationskriterien erfüllen. Alternativ kann das auch im Rahmen einer individuellen Zielvereinbarung erfolgen. Sobald das geschehen ist, rücken Sie vorzeitig in die nächste Gehaltstufe vor.

TIPP

Mit dem schnelleren Aufstieg kann auch ein Vorrückungsbonus verbunden sein.

KONKRET

Über die nötigen Qualifikationskriterien können Sie sich im § 53 des Uni-KVs und ggf. in der Betriebsvereinbarung informieren.

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Für Sie gibt es die Verwendungsgruppe A bis C, zu denen Sie entsprechend Ihrer Tätigkeit zugeordnet werden.



Die Gehaltssätze finden Sie im § 49 Uni-KV. Diese werden jedes Jahr im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen zwischen GÖD und Dachverband erhöht.

ACHTUNG

Mit Ihrem Bruttogehalt sind alle Leistungen abgegolten, die Sie in der Arbeitszeit erbringen. Dies gilt sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.

Die Verwendungsgruppen A bis C

A1 – Universitätsprofessorin bzw. -professor

Ihr Gehalt erhöht sich nach 6, 12, 18 und 24 Jahren. Dazu müssen Sie jeweils mindestens eine positive Evaluierung vorlegen.

A2 – Assistenzprofessorin bzw. -professor

Sie haben mit der Uni eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlos-

sen. Die Gehaltshöhe unterscheidet sich je nachdem, ob Sie ein einschlägiges Doktorat oder PhD aufweisen oder nicht.

A2 – Assoziierte Professorin bzw. assoziierter Professor

Mit der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung erhöht sich Ihr Gehalt. In weiterer Folge erhöht sich Ihr Gehalt nach 6, 12, 18 und 24 Jahren. Dazu müssen Sie jeweils mindestens eine positive Evaluierung vorlegen.

B1 – Universitätsassistentin bzw. -assistent, Senior Scientist, Senior Artist, Senior Lecturer, Projektmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter

Sie haben jeweils nach 3, wieder nach 8, nach weiteren 8 und wieder weiteren 8 Jahren einen Gehaltssprung.

Wenn Sie in der Grundstufe eine Vorerfahrung in Ihrer Tätigkeit vorlegen können, rücken Sie schneller als nach 3 Jahren in die nächste Gehaltsstufe auf.

Sie beginnen eine Post Doc-Stelle und legen ein Doktorat vor? Dann steigen Sie sofort in die Gehaltsstufe 3 ein. Das bedeutet: Laut Kollektivvertrag haben Sie dann nur mehr 2 weitere Vorrückungen.

B2 – Lektorin bzw. Lektor

Ihr Gehalt bemisst sich nach den Semesterwochenstunden. Die Höhe richtet sich nach der Lehrveranstaltungskategorie. Eine Betriebsvereinbarung kann Abweichungen zum Kollektivvertrag vorsehen. Sie steigen nach weiteren 3 und danach nach weiteren 8 Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe auf. Das bedeutet: Laut Kollektivvertrag haben Sie dann nur mehr 2 weitere Vorrückungen. Vorausgesetzt, Sie haben als Lektorin bzw. Lektor einen Arbeitsvertrag und keine Beschäftigung auf Basis eines freien Dienstvertrages nach § 100 Abs 4 und 5 UG.

C – Studentische Mitarbeiterin bzw. studentischer Mitarbeiter

Sie sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, und haben das passende Master- oder Diplomstudium noch nicht abgeschlossen? Dann werden Sie in C eingestuft. Das gilt auch für Projektmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter, die das passende Master- oder Diplomstudium noch nicht abgeschlossen haben.

Wie können Arbeitsverhältnisse enden?

Kündigung

Was gilt, wenn Sie kündigen? Und was, wenn die Uni Sie kündigt?

.....

Befristete Arbeitsverhältnisse

Hier bedarf es einer einvernehmlichen Lösung oder einer eigenen Vereinbarung.

.....

Entlassung und vorzeitiger Austritt

Beides kann negative Konsequenzen für Sie haben.

10

LESEN SIE IN DIESEM KAPITEL,
WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN.

Kündigung

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann sowohl von Ihnen als auch von der Universität gekündigt werden.

**ACH
TUNG**

Eine Kündigung muss schriftlich sein. Sonst ist sie nicht rechtswirksam!

Wann können Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer kündigen?

An jedem Monatsende mit einer Frist von grundsätzlich einem Monat. Allerdings kann die Kündigungsfrist auf bis zu einem halben Jahr verlängert werden. Dabei darf die Universität keine kürzere Kündigungsfrist als Sie haben.

Wann kann die Universität Sie kündigen?

Ebenfalls zum Monatsletzten. Wenn Sie mehr als 5 Jahre an der Uni beschäftigt sind: zum Quartalsende. Die Kündigungsfristen für die Universität sind nach der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses gestaffelt.

Kündigungsfristen für die Universität

Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist der Uni
1 bis 2 Jahre	6 Wochen
2 bis 5 Jahre	2 Monate
5 bis 15 Jahre	3 Monate
15 bis 25 Jahre	4 Monate
Nach dem 25. Jahr	5 Monate

Kündigungsgründe



Sie dürfen nicht wegen einer Meinung oder Methode gekündigt werden, die Sie in Forschung oder Lehre vertreten. Eine Kündigung aus diesem Grund ist rechtsunwirksam! Allerdings müssen Sie glaubhaft machen können, dass das der Kündigungsgrund war.

Sie können wegen organisatorischer Änderungen nicht mehr auf Ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden? Dann muss Ihre Universität Ihnen entweder einen anderen geeigneten Arbeitsplatz anbieten – oder sie muss Ihnen eine Umschulung ermöglichen, damit Sie anderweitig eingesetzt werden können. Erfolgt dies nicht, wäre eine Kündigung rechtsunwirksam.

Erweiterter Kündigungsschutz

Wenn Sie schon länger an Ihrer Uni beschäftigt sind und ein gewisses Alter erreicht haben, braucht es einen der folgenden Gründe, um Sie zu kündigen:

- Sie vernachlässigen Ihre Pflichten grob
- Sie haben eine abträgliche Nebenbeschäftigung
- Sie sind dienstunfähig
- Sie haben den vereinbarten Arbeitserfolg nicht erreicht, obwohl Sie 2-mal ermahnt wurden
- Sie haben eine angeordnete Fortbildung schuldhaft nicht absolviert
- Sie verhalten sich entgegen den dienstlichen Interessen der Universität
- Sie haben das 65. Lebensjahr erreicht

In folgenden Fällen gilt dieser erweiterte Kündigungsschutz für Sie:

- Sie sind seit 20 Jahren an der Uni beschäftigt
- Sie haben das 45. Lebensjahr vollendet und sind seit 15 Jahren beschäftigt
- Sie haben das 50. Lebensjahr vollendet und sind seit 10 Jahren beschäftigt

Befristete Arbeitsverhältnisse

**KON
KRET**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann durch eine einvernehmliche Lösung beendet werden. Das heißt, sowohl Sie als auch die Uni müssen dem zustimmen.

Ihr befristetes Arbeitsverhältnis ist auf mehr als 2 Jahre angelegt? Dann kann es grundsätzlich nur gekündigt werden, wenn die Möglichkeit zur Kündigung extra vereinbart wurde.

Voraussetzungen für eine Kündigung

Für eine Kündigung eines befristeten Vertrages muss immer ein besonderer Grund vorliegen – siehe [Seite 64](#) (Erweiterter Kündigungsschutz). Außerdem muss sie schriftlich erfolgen. Treffen beide Voraussetzungen nicht zu, ist die Kündigung nicht rechtswirksam.

Drittmittelfinanzierung

Ihre Stelle ist drittmittelfinanziert und die Projektfinanzierung fällt weg? Dann können Sie aus diesem Grund bereits nach 18 Monaten gekündigt werden. Das Gleiche gilt auch, wenn die Finanzierung reduziert wird.

Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Einige Faktoren können ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängern. Die Verlängerung dauert dann jeweils so lange wie die zugrundeliegende Begebenheit.

Verlängernde Gründe

- Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG)
- Karenz nach dem MSchG und dem Väterkarenzgesetz (VKG)
- Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst
- Elternzeit, wenn Ihr Arbeitsverhältnis zu Ausbildungszwecken oder mit einer Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde
- Karenz zur Ausübung einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit, die nicht Teil Ihrer Qualifizierungsvereinbarung ist

Entlassung und vorzeitiger Austritt



Entlassung: Geht von der Universität aus.

Vorzeitiger Austritt: Geht von Ihnen aus.

In beiden Fällen muss ein wichtiger Grund vorliegen, der auch unverzüglich geltend gemacht werden muss. Es handelt sich dabei um sofortige, ohne Einhaltung einer Frist vorgenommene Beendigungsarten.

Voraussetzungen

Sowohl eine fristlose Entlassung als auch ein vorzeitiger Austritt müssen schriftlich erfolgen. Sonst sind sie nicht rechtswirksam.

Weiters gilt: Es muss ein Entlassungs- bzw. Austrittsgrund vorliegen. Ist dies nicht der Fall und wäre auch eine Kündigung unwirksam, ist auch die Entlassung nicht rechtswirksam.

Gründe

Welche Gründe eine Entlassung bzw. einen Austritt rechtfertigen, ist gesetzlich geregelt.

Beispiele für Entlassungsgründe

- Verstoß gegen ein Konkurrenzverbot
- Diebstahl

Beispiele für Austrittsgründe

- Vorenthalten des Gehalts oder wesentlicher Teile davon
- Grobe Ehrenbeleidigung

**KON
KRET**

Alle gesetzlichen Gründe finden Sie in § 26 (Austritt) und § 27 (Entlassung) Angestelltengesetz (AngG).



Trifft keiner dieser Gründe zu, ist die Entlassung bzw. der Austritt ungerechtfertigt, im Falle der Entlassung sogar rechtsunwirksam, wenn nicht einmal ein erforderlicher Kündigungsgrund vorliegt.

Was sind Kettenverträge?

Die Kettenvertragsregelung des Universitätsgesetzes (UG)

Kettenverträge sind an Universitäten unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

.....

Warum Kettenverträge so problematisch sind

Sowohl die EU als auch der Oberste Gerichtshof Österreichs lehnen Kettenverträge ab.

11

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, IN WELCHER FORM
KETTENVERTRÄGE AN DEN UNIS ZULÄSSIG SIND.

Die Kettenvertragsregelung des Universitätsgesetzes (UG)

Das UG gibt mehrere Möglichkeiten an, wie befristete Arbeitsverhältnisse aneinandergereiht werden können – ohne dass dadurch ein einheitliches, durchgehendes Arbeitsverhältnis entsteht.



Normalerweise – wenn solche Regelungen nicht bestehen – gilt: Mehrere aneinandergereihte Arbeitsverhältnisse erzeugen ein durchgehendes Arbeitsverhältnis – sofern sie nicht sachlich gerechtfertigt oder gesetzlich vorgesehen sind.

Höchstmaß

Grundsätzlich kann die Universität Ihr Arbeitsverhältnis mehrmals bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 6 Jahren verlängern. In einigen Fällen ist sogar eine noch längere Maximaldauer zulässig ist.

Beschäftigte mit erweiterter Höchstdauer:

- Wissenschaftlich-künstlerisches Personal
- Beschäftigte in Drittmittelprojekten
- Ersatzkräfte
- Beschäftigte, die ausschließlich in der Lehre tätig sind
- Prae Doc-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter
- Studentische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

**KON
KRET**

Mit dieser Verlängerung der Höchstbefristungen verlängert sich auch die Unsicherheit für Sie als Beschäftigte bzw. Beschäftigter!

Hatten Sie vor dem 1. Oktober 2021 bereits ein Arbeitsverhältnis? Dann beachten Sie auch die Übergangsbestimmungen!



§ 109 UG

- (1) *Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtswirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.*
- (2) *Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.*
- (3) *Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer gemäß Abs. 1 und 2 finden Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.*
- (4) *Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.*
- (5) *Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig.*

- (6) Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von acht Studienjahren zulässig.*
- (7) Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt. Ebenso unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.*
- (8) Unberücksichtigt bleiben Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung.*
- (9) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 1, 2, 5 und 6 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.*

Für wen gilt die Kettenvertragsregelung?

Von Kettenverträgen sind Sie vor allem dann betroffen, wenn Sie zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal gehören.

Aber auch Ihr befristetes Arbeitsverhältnis als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter des allgemeinen Universitätspersonals fällt unter die Kettenvertragsregelung.

Warum Kettenverträge so problematisch sind

Sowohl die Befristungsrichtlinie der EU als auch der Österreichische Oberste Gerichtshof stehen Kettenverträgen kritisch gegenüber! Denn Kettenverträge bergen die Gefahr der missbräuchlichen Verwendung in sich. Außerdem verleiten sie dazu, Schutznormen für die Beschäftigten zu umgehen.

Trotzdem erlaubt auch die kürzlich novellierte Fassung des § 109 UG, dass ein Dauerbedarf mit Kettenverträgen gedeckt wird. Die Zulässigkeit von Kettenverträgen wird hier wieder nicht auf den Fall eines sachlich gerechtfertigten einstweiligen Sonderbedarfs begrenzt.

Zudem muss kritisiert werden, dass die novellierte Fassung weiterhin sehr kompliziert und unübersichtlich ist.

Was tun bei Mobbing und sexueller Belästigung?

Mobbing

Was Sie tun können, und was die Uni tun muss.

.....

Sexuelle Belästigung

Für die Universitäten als Arbeitgeberinnen gibt es klare gesetzliche Bestimmungen.

12

LESEN SIE, WIE SIE BEIDES ERKENNEN, UND WAS IM ERNSTFALL ZU UNTERNEHMEN IST.

Mobbing

Wie Mobbing entsteht

Es gibt einige Faktoren, die Mobbing begünstigen oder verursachen: Konkurrenzdruck, Neid im Team und knappe Ressourcen können ein kompetitives und feindseliges Klima erzeugen. Auch unklare Kompetenzverteilungen, starke Hierarchien, eine schlechte Arbeitsorganisation sowie Über- und Unterforderung verursachen oder fördern etwa die Entstehung von Mobbing.

Kennzeichen von Mobbing sind

- Konfliktbelastete bzw. feindliche Kommunikation am Arbeitsplatz (z. B. Worte, Gesten, Gesprächsverweigerung)
- Systematische, häufige Angriffe auf eine Person über längere Zeit
- Ziel bzw. Effekt der Isolation, Schwächung oder Ausgrenzung bzw. Vertreibung vom Arbeitsplatz
- Dauernde deutliche Unterlegenheit der betroffenen Person

Mögliche Folgen von Mobbing

- Schlafstörungen
- Hilflosigkeit
- Unsicherheit
- Sprachlosigkeit
- Abnahme des Selbstwertgefühls



Sie kennen diese Symptome von sich bzw. sind von Mobbing betroffen? Dann zögern Sie nicht, sich Hilfe zu holen! Oftmals ist die Situation ohne professionelle Konfliktberatung nicht zu lösen.

Das können Sie unternehmen

Als erste Anlaufstelle steht Ihnen Ihr Betriebsrat zur Seite. Zudem können Sie sich auch an die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt wenden.

Viele Universitäten haben zusätzliche Professionistinnen und Professionisten sowie Anlaufstellen zu diesem Thema. Diese finden Sie z. B. im Arbeitskreis für Gleichbehandlung oder bei der Arbeitspsychologin bzw. dem Arbeitspsychologen.

Auch die Gewerkschaft (GÖD) bietet für ihre Mitglieder Konflikt- und Mobbingberatung an. Außerdem können Sie sich an die Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer (AK) wenden.

Das muss die Uni unternehmen

Grundsätzlich hat die Universität als Arbeitgeberin Ihnen gegenüber eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht. Sie muss den Arbeitsplatz so gestalten, dass Leben und Gesundheit, Würde und Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt sind. Mobbing verletzt diesen Schutz!

Zudem ist die Universität verpflichtet, die sogenannte Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen durchzuführen. Im Rahmen dieser Evaluierung muss sie bei Vorliegen arbeitsbedingter psychischer Gefahren vorbeugend wirksame Schutzmaßnahmen setzen. Tritt Mobbing im Betrieb auf, muss die Arbeitsplatzevaluierung auf ihre Wirksamkeit überprüft und erforderlichenfalls angepasst werden.



Erfährt die Universität von Mobbinghandlungen, ist sie verpflichtet, einzuschreiten. Sie muss die betroffene Beschäftigte bzw. den betroffenen Beschäftigten vor weiteren Angriffen schützen!

**KON
KRET**

In Betriebsvereinbarungen können Vorkehrungen getroffen werden – als Hilfestellung, um Mobbing zu vermeiden und zu bewältigen.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Übergriffe werden häufig durch gesellschaftliche Missstände und ein bestimmtes Klima in der Institution begünstigt. Dieses Klima ist geprägt von ungleicher Machtverteilung, Hierarchien und direkten Abhängigkeiten.

Die Definition von sexueller Belästigung

Was als sexuelle Belästigung gilt, ist gesetzlich geregelt.



Nach § 8 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) handelt es sich dann um sexuelle Belästigung, wenn folgende Kriterien eines Verhaltens gegenüber einer anderen Person zutreffen: Das Verhalten ...

- ist der sexuellen Sphäre zugehörig und
- beeinträchtigt die Würde einer Person – oder bezweckt dies,
- zudem ist es für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig und

- schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person – oder bezweckt dies –
- oder die Zurückweisung bzw. Duldung der sexuellen Belästigung hat dienstliche Auswirkungen für die betroffene Person – z. B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung.



Welche Gründe auch immer für das Tun maßgeblich waren – für den Sachverhalt ist es unerheblich, ob der Belästiger bzw. die Belästigerin sexuell belästigen wollte oder nicht. Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der von sexueller Belästigung betroffenen Person.

Was bedeutet das am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem GlBG ausdrücklich untersagt.



Der Schutz vor sexueller Belästigung ist nicht nur auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort beschränkt. Der Schutz erstreckt sich auch auf Dienstreisen, Arbeitswege, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Pausen, auf Belästigung durch Anrufe, E-Mails, SMS und Whats-App-Nachrichten nach Dienstschluss etc.

Fürsorgepflicht der Universität

Als Arbeitgeberin hat die Universität eine Fürsorgepflicht. Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht gilt: Sobald die Universität von einer sexuellen

Belästigung Kenntnis erlangt, muss sie angemessene Abhilfemaßnahmen setzen. Dazu zählen unter anderem auch die Verwarnung, die Versetzung, die Kündigung bzw. Entlassung des Täters bzw. der Täterin.



Sie haben unangenehme Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht, die Sie nicht einordnen können? Sie wurden an der Uni sexuell belästigt? Dann wenden Sie sich umgehend an uns. Die AK berät Sie umfassend und diskret.

Telefonberatung

Wir haben mit dem Verein sprungbrett eine Telefonberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet. Hier beraten Sie kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraulich und auf Wunsch anonym. Die Gespräche sind kostenlos.

Hotline: 0670 600 70 80

<https://sprungbrett.or.at/act4respect/>

Weiter Informationen

- wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Sexuelle_Belaestigung.html
- <https://shop.oegbverlag.at/amfile/file/download/file/718/product/124298/>

AK Ratgeberreihe

TIPP

Noch mehr Titel zum Gratisdownload finden Sie auf wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html



KOSTEN, ANSPRÜCHE, STEUER, ARBEITSZEIT, DATENSCHUTZ ...

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Homeoffice.html>



WAS MACHT DIE ARBEITERKAMMER? FÜR WEN IST SIE DA? 7 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/Die_Arbeiterkammer/Ihre_Stimme_ist_Ihre_AK.html



Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig ist. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0.

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **428**

1. Druckauflage, September 2023

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

OffenlegungD gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Titelfoto: © Monkey Business – Adobe Stock

Grafik: www.christophluger.com

Druck: Medienfabrik, 1050 Wien

Stand: September 2023



STIMMEN- VERSTÄRKERIN

WER UND WAS IST DIE AK?

Die Arbeiterkammer ist so etwas wie das Sprachrohr und die Anwältin der arbeitenden Menschen. Wir kämpfen dafür, dass sie gehört, fair bezahlt und rechtlich abgesichert sind.

wien.arbeiterkammer.at/immernah

