

## **Betriebsvereinbarung betreffend Voraussetzungen und Modalitäten zur Gewährung eines zinslosen Gehaltsvorschusses**

Die **Wirtschaftsuniversität Wien**, Augasse 2-6, 1090 Wien, (im folgenden „Arbeitgeberin“ genannt), vertreten durch den Rektor o.Univ.- Prof. Dr. Christoph Badelt, dieser wiederum vertreten durch den Vizerektor Univ.-Prof. Dr. Michael Holoubek,

und

der **Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal** der Wirtschaftsuniversität Wien und der **Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal** der Wirtschaftsuniversität Wien, Augasse 2-6, 1090 Wien, (im Folgenden zusammen „Betriebsrat“ genannt)

schließen gem. § 4 Z 22 iVm § 63 Abs 2 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten vom 5.5.2009, in der Fassung vom 1.1.2010 folgende

Betriebsvereinbarung über Voraussetzungen und Modalitäten zur Gewährung eines Gehaltsvorschusses.

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen der Wirtschaftsuniversität Wien
  - a) auf deren Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten zur Anwendung kommt, und
  - b)
    - i. deren arbeitsvertraglich vereinbartes Beschäftigungsausmaß zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses mindestens 20 h pro Woche beträgt, oder deren Beschäftigungsausmaß zum Zeitpunkt der Antragstellung ausschließlich aufgrund Inanspruchnahme einer Elternteilzeit unter 20 Stunden pro Woche liegt;
    - ii. deren Arbeitsvertrag zur Arbeitgeberin auf unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde, oder im Fall einer Befristung, zum Zeitpunkt der Antragstellung eine verbleibende Laufzeit grundsätzlich von zumindest 24 Monaten vorsieht;
    - iii. deren Gehalt weder gänzlich noch zu einem überwiegenden Teil aus Drittmitteln (Geldmittel, die von externen Geldgebern für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung gestellt wurden) getragen wird. Auf Arbeitnehmer/innen deren Gehalt zu 50% aus Drittmitteln getragen wird, findet diese Betriebsvereinbarung Anwendung.
- (2) Arbeitnehmer/innen, die von dieser Betriebsvereinbarung erfasst sind, werden im Folgenden pauschal „Arbeitnehmer/innen“ genannt.

## **§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. April in Kraft und wird zunächst befristet für die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen.
- (2) Die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils für die Dauer von weiteren 12 Monaten automatisch, sofern nicht bis spätestens 31.3 eines Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefs (Postaufgabedatum) die Nichtverlängerung erklärt wird.

## **§ 3 Voraussetzungen**

Die Arbeitgeberin erklärt sich bereit, nach folgenden Grundsätzen Arbeitnehmer/inne/n in begründeten Einzelfällen Vorschuss auf noch nicht fälliges Entgelt (Gehaltsvorschuss) zu gewähren:

- (1) Ein Gehaltsvorschuss kann ausschließlich bei Vorliegen einer Notlage oder anderer berücksichtigungswürdiger Gründe gewährt werden, wobei:
  - a) eine Notlage im Sinn dieser Betriebsvereinbarung insbesondere dann vorliegt, wenn sich Arbeitnehmer/innen unverschuldet (bspw. durch einen Todesfall in der Familie, durch eigene Erkrankung oder Erkrankung von Familienangehörigen, Scheidung) in finanziellen Notsituationen befinden und das laufende Einkommen der Arbeitnehmer/innen - unter Berücksichtigung deren Familieneinkommens - nicht ausreicht, um diese Notsituation in absehbarer Zeit zu überwinden;
  - b) andere berücksichtigungswürdige Gründe im Sinn dieser Betriebsvereinbarung insbesondere dann vorliegen, wenn Arbeitnehmer/innen Kosten für dringende Reparatur- oder Instandhaltungsarbeiten, insbesondere für ihren persönlichen Wohnraum, zu tragen haben, die durch das laufende Einkommen der Arbeitnehmer/innen - unter Berücksichtigung deren Familieneinkommens - nicht in absehbarer Zeit gedeckt werden können.

Notlagen gem Abs 1 lit a werden gegenüber anderen berücksichtigungswürdigen Gründen iSd Abs 1 lit b bevorzugt behandelt. Des Weiteren werden Mitarbeiter/innen mit geringerem Einkommen bevorzugt behandelt.
- (2) Wird zum Zeitpunkt der Antragstellung gegen das laufende Einkommen der Arbeitnehmer/innen eine gerichtliche Exekution gemäß § 294 a EO (Gehaltsexekution) geführt, wird kein Gehaltsvorschuss gewährt;
- (3) Wurde Arbeitnehmer/innen bereits ein Gehaltsvorschuss gewährt, der zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht vollständig rückgezahlt wurde, wird grundsätzlich kein weiterer Gehaltsvorschuss gewährt.

- (4) Ein Gehaltsvorschuss wird ausschließlich über Antragstellung im Sinn des § 4 dieser Betriebsvereinbarung gewährt.

#### **§ 4 Verfahren**

- (1) Arbeitnehmer/innen, die die Voraussetzungen des § 3 dieser Betriebsvereinbarung erfüllen, sind dazu berechtigt, mittels dem dafür vorgesehenem Formular (Anhang./1 zu dieser Betriebsvereinbarung) einen Antrag auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses zu stellen. Der Antrag ist an das Vizerektorat für Finanzen zu richten und in schriftlicher Form in der Abteilung für Personalverrechnung einzubringen. Sämtliche Gründe für den bestehenden Bedarf an einem Gehaltsvorschuss sind in diesem Antrag darzulegen.
- (2) Dem Antrag sind sämtliche vorhandene Bescheinigungen für die zweckkonforme Verwendung des Vorschusses beizulegen bzw. ist im Antrag anzugeben, wann die zweckkonforme Verwendung des Gehaltsvorschusses bescheinigt werden kann.
- (3) Die Arbeitgeberin wird zu Beginn eines jeden Jahres einen Budgettopf für Gehaltsvorschüsse zweckwidmen und die Betriebsräte über die Höhe des Budgettopfes informieren. Aus diesem Budget sind sämtliche Gehaltsvorschüsse zu tragen. Ein Teil des Budgettopfes wird ausschließlich für Notlagen iSd § 3 Abs 1 a dieser Betriebsvereinbarung zweckgewidmet; dieser Teil des Budgettopfes hat jährlich zumindest € 10.000 zu betragen. Aus diesem Budgettopf werden keine Gehaltsvorschüsse wegen Vorliegens anderweitiger berücksichtigungswürdiger Gründe vergeben. Ist das Budget für Notlagen aufgebraucht, werden die verbleibenden Mittel aus dem allgemeinen Budgettopf wiederum bevorzugt für Notlagen vergeben. Ist das für Gehaltsvorschüsse gewidmete Budget zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits erschöpft, werden in dem betreffenden Jahr keine weiteren Gehaltsvorschüsse gewährt. Sollten zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen, kann die Widmung eines Budgettopfes entfallen und werden in dem betreffenden Jahr keine Gehaltsvorschüsse gewährt.
- (4) Der Antrag auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses wird von dem/der Vizerektor/in für Finanzen genehmigt oder abgelehnt. Die Gewährung von Gehaltsvorschüssen, welche nicht aufgrund einer nachweislichen Notlage iSd § 3 Abs 1 a dieser Betriebsvereinbarung beantragt wurde, liegt im alleinigen Ermessen der Arbeitgeberin. Die Arbeitnehmer/innen erwerben durch diese Betriebsvereinbarung ausschließlich bei Vorliegen einer Notlage iSd § 3 Abs 1 a dieser Betriebsvereinbarung einen Rechtsanspruch auf Gewährung von Gehaltsvorschüssen soweit ausreichend finanzielle Mittel (§ 4 Abs 3 dieser Betriebsvereinbarung) zur Deckung des Gehaltsvorschusses vorhanden sind.

#### **§ 5 Ausmaß und Obergrenze von Gehaltsvorschüssen**

- (1) Als Gehaltsvorschuss können bis zu drei Nettomonatsgehältern, maximal aber bis zu EUR 7.300,- gewährt werden.

(2) Der Gehaltsvorschuss gelangt mit der auf die Genehmigung des Antrags folgenden Entgeltzahlung zur Auszahlung.

## **§ 6 Rückzahlungsmodalitäten**

(1) Die Gewährung eines Gehaltsvorschusses setzt eine schriftliche Vereinbarung voraus, in der Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/in die Modalitäten der Rückzahlung des geleisteten Gehaltsvorschusses festhalten, wobei die folgenden Grundsätze einzuhalten sind:

(a) Die Rückzahlung erfolgt in der Regel in Raten, wobei die Höhe der einzelnen Raten mindestens EUR 50,- beträgt;

(b) Die Höhe der Raten ist mit Bedacht auf die dadurch bedingte Rückzahlungsdauer zu wählen. Dabei sind folgenden Grenzen einzuhalten:

- i. Bei Arbeitnehmer/innen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, ist sicherzustellen, dass die monatlichen Raten ausreichend hoch sind, um den gesamten Vorschussbetrag bis zum vereinbarten Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses einzubringen.
- ii. Bei Arbeitnehmer/innen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, ist sicherzustellen, dass die monatlichen Raten ausreichend hoch sind, um den gesamten Vorschussbetrag bis zum Eintritt des gesetzlichen Regelpensionsalters einzubringen.
- iii. Die Rückzahlungsdauer darf in jedem Fall nicht mehr als 60 Monate betragen.

(2) Die Rückzahlung erfolgt durch Einbehaltung der Raten vom laufenden Entgelt. Die Einbehaltung der Raten von den monatlichen Gehaltszahlungen wird von der Abteilung für Personalverrechnung veranlasst. Die erste Rate wird grundsätzlich mit dem der Auszahlung des Vorschusses nächstfolgenden Monat einbehalten.

(3) Eine aufrechte Rückzahlungsvereinbarung kann während ihrer gesamten Laufzeit hinsichtlich der Höhe der zu leistenden Raten nach folgendem Modus abgeändert werden:

a) Arbeitnehmer/innen, die aufgrund geänderter Umstände eine Abänderung der Rückzahlungsmodalitäten begehren, sind dazu berechtigt einen Antrag auf Erhöhung, Minderung oder Stundung der vereinbarten Raten zu stellen. Der Antrag ist an das Vizerektorat für Finanzen zu richten und in schriftlicher Form in der Abteilung für Personalverrechnung einzubringen.

b) Wird eine Minderung oder Stundung der Raten begehrt, sind im Antrag sämtliche Gründe für die Notwendigkeit der Minderung/Stundung darzulegen. Liegen berücksichtigungswürdige Gründe für eine Minderung/Stundung der Raten vor, kann von

den Grundsätzen der Mindesthöhe der Raten im Ausmaß von EUR 50,- und der maximalen Rückzahlungsdauer von 60 Monaten abgegangen werden. Von den weiteren unter § 6 Z 1b dieser Betriebsvereinbarung genannten Grundsätzen (Rückzahlung bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Eintritt des Regelpensionsalters) kann nicht abgegangen werden.

- c) Der Antrag auf Abänderung der Rückzahlungsmodalitäten wird von dem/der Vizerektor/in für Finanzen genehmigt oder abgelehnt.
- (4) Werden Arbeitnehmer/innen während laufender Rückzahlung des Gehaltsvorschusses karenziert oder tritt eine Freistellung ohne Bezüge ein, wird die Pflicht zur monatlichen Rückzahlung der Raten davon nicht berührt. Die Modalitäten der Rückzahlung für die Dauer der Karenzierung/Freistellung ohne Bezüge sind in diesem Fall gesondert zu vereinbaren. Bei Inanspruchnahme von Elternkarenz kann die Rückzahlung der Raten in begründeten Einzelfällen für die Dauer dieser Karenz ausgesetzt werden.
- (5) Endet das Arbeitsverhältnis während laufender Rückzahlung des Gehaltsvorschusses (bspw. aufgrund vorzeitigen Ausscheidens, Pensionierung, Tod des Arbeitnehmers) wird der zum Beendigungszeitpunkt offene Restbetrag zur Gänze fällig gestellt.
- (6) Tritt bei Arbeitnehmer/innen während laufender Rückzahlung des Gehaltsvorschusses eine Änderung der Vermögensverhältnisse ein, bspw. Erbschaft, ist dieser Umstand der Arbeitgeberin über Mitteilung an die Abteilung für Personalverrechnung unverzüglich bekannt zu geben. In solchen Fällen behält sich die Arbeitgeberin vor, den offenen Restbetrag nach Einzelfallprüfung zur Gänze fällig zu stellen. Unterlässt der/die betroffene Arbeitnehmer/in, der Arbeitgeberin die Änderungen der Vermögensverhältnisse unverzüglich mitzuteilen, und erlangt die Arbeitgeberin anderweitig Kenntnis davon, wird der offene Restbetrag sofort fällig gestellt. Auf Verlangen der/des AN ist der zuständige Betriebsrat in eine allfällige Klärung der Angelegenheit einzubeziehen. Im Fall einer Fälligestellung des offenen Restbetrags wird die Arbeitgeberin die Aufrechnung mit fälligem Entgelt der Arbeitnehmer/innen erklären. Erfolgt die Aufrechnung im Zug der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird mit den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fälligen Ansprüchen der Arbeitnehmer/innen aufgerechnet.
- (7) Die Höhe der monatlich einbehaltenen Raten können von den betroffenen Arbeitnehmer/innen dem elektronischen Entgeltnachweis, abrufbar unter: <https://bach.wu-wien.ac.at/z/va/aac/payslip> entnommen werden. Auf Verlangen der Arbeitnehmer/innen sind diese von der Abteilung für Personalverrechnung während der Laufzeit der Rückzahlungsvereinbarung über den bereits geleisteten Rückzahlungsbetrag, die offene Restschuld sowie die voraussichtliche Restlaufzeit der Rückzahlungsvereinbarung schriftlich zu informieren. Bei vollständiger Rückzahlung des Gehaltsvorschusses ist den betroffenen Arbeitnehmer/inne/n auf Verlangen von der Abteilung für Personalverrechnung eine Bescheinigung über die vollständige Rückzahlung des Gehaltsvorschusses auszustellen.

**§ 7 Sonstiges**

- (1) Abänderungen dieser Betriebsvereinbarung können im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern ausschließlich in schriftlicher Form erfolgen.
- (2) Streitigkeiten aus und in Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung sind vor dem sachlich zuständigen Gericht in Wien auszutragen.

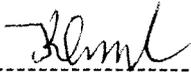
Wien, am 23.3.2011



---

Für die Wirtschaftsuniversität Wien  
Univ.-Prof. Dr. Michael Holoubek

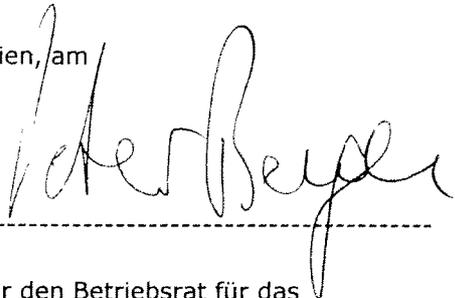
Wien, am 17.3.2011



---

Für den Betriebsrat für das  
allgemeine Personal  
HR Dr. Klemens Honek

Wien, am



---

Für den Betriebsrat für das  
wissenschaftliche Personal  
Univ.-Prof. Dr. Peter Berger

Anhang: . /1 Antragsformular hinsichtlich Gewährung eines Gehaltsvorschusses