

## Kollektivvertrag für UNI-Angestellte Lebenseinkommenskürzung per Gesetz

Bereits im UG 2002 wurden die Parameter für den Kollektivvertrag für die Universitätsangestellten vorgegeben. Viele Paragraphen hatten schon damals Bezüge auf den erst seit einigen Monaten vorliegenden Kollektivvertrag. Dieser Kollektivvertrag hat ausschließlich das Ziel, die Personalkosten mittelfristig zu senken. Daher wurde eine Wahlmöglichkeit der Angestellten zwischen neuem KV für Angestellte oder dem bis dahin geltenden VBG auch ausgeschlossen. Somit waren sie auf einen guten Kollektivvertragsabschluss angewiesen und mussten nehmen, was kommt. Keiner wusste zum Arbeitsantritt, wie der KV aussehen wird.

Der vorliegende KV für Universitätsangestellte weist wenig soziale Komponenten auf. Eine davon ist die „Aufsaugegung“. Ob diese Regelung als soziale Komponente dargestellt werden darf, ist zu hinterfragen. Es handelt sich dabei nur um eine Abfederung von Einkommenskürzungen zum derzeitigen Zeitpunkt, welche laut § 3 ArbVG verboten sind. Die Einkommenskürzungen für die Folgejahre und daher die Lebenseinkommenskürzungen sind leider laut diesem Paragraphen nicht betroffen.

Gleichzeitig wird auf die Ver-

---

Impressum

Betriebsratsliste: We4U/UG  
(<http://www.wu.ac.at/we4u>)

Redaktion: Gabriele Gartner, Friedrich Hess,  
Alfred Nagl, Michaela Weissenbeck

handlungsfreiheit des Angestellte - und darauf, dass dieser Kollektivvertrag nur das Minimum des Gehaltes festlegt - hingewiesen. Angesichts der derzeitigen Budgetsituation der Universitäten ist eine KV-Überzahlung für nicht leitende Angestellte für die nahe Zukunft wünschenswert, aber unwahrscheinlich. Wobei dies immer eine ungleiche Entlohnung bei gleicher Arbeitstätigkeit bedeutet.

Bei Vergleichen von Einkommen mit Beamten oder Vertragsbediensteten wurde eine Lebenseinkommenskürzung errechnet. Durch das Fehlen der Überleitungsbestimmungen im KV kommt es zu gravierenden Einkommensunterschieden zwischen Angestellten, Vertragsbediensteten und Beamten. Diese können nach meinen Berechnungen einige 100.000 € ausmachen. Ein WU-Mitarbeiter schrieb:

"Mit 1.1.2010 verpasse ich so den Biennalsprung (ca. 197 Euro brutto 14 x jährlich) und befinde mich anschließend mit meiner Deckelung bis Ende 2020 (!) oberhalb des KV. Mein kumulierter Gehaltsverlust aufgrund verpasster Biennalsprünge lautet:

2010: 2.884 Euro  
2011: 5.768 Euro  
2012: 11.256 Euro  
2013: 16.744 Euro  
2014: 23.604 Euro"

Eine weitere Einkommenseinbuße verhindert nur der Kom-

promiss auf maximal vier Jahre der Aufsaugegung. Danach muss dieser Mitarbeiter in eine höhere Stufe des KV überstellt werden.

Schon vor dem Abschluss des KV wurden die neuen Mitarbeiter/innen benachteiligt, weil im UG 2002 die §§ 4, 32 und 34 des VBG für die zukünftigen Angestellten der Universität gelöscht wurden. Die §§ 32 und 34 des VBG haben einen erhöhten Kündigungsschutz zum Inhalt.

Leider hatten nur wenige Personen Einblick in den Fortlauf der KV-Verhandlungen. Auch viele Betriebsräte wussten wenig über die Inhalte der Verhandlungen bzw. welche (politischen) Personen Druck auf die Verhandlungsteams ausübten. Es war aber vorauszusehen, dass die GÖD mit der Verhandlung eines KV für Universitätsangestellte überfordert war.

Es ist vollkommen unverständlich, warum die GÖD einem KV zustimmte, der folgende für die Angestellten der Universitäten negative Tatsachen beinhaltet:

---

### Inhalt

Kollektivvertrag für UNI-Angestellte	1
Fitness im Büro	2
Pensionskassen	2
Kommunikation am Arbeitsplatz	2
Altersdiskriminierung	4
Al Gore: Wir haben die Wahl	4

- Leberseinkommenskürzung
- schlechteren Kündigungsschutz
- willkürliche Anrechnung der Vordienstzeiten (es gibt keine Bestimmungen dafür im KV)
- keine im KV gesicherten Jubiläumsgelder
- willkürliche Gehaltseinstufungen und Überzahlungen

Mit dieser Unterschrift hat die GÖD es zugelassen, dass es an den Universitäten drei Klassen an Mitarbeiter/innen gibt. Jede Veränderung im Kollektivvertrag sollte eine Verbesserung zum vorherigen sein und nicht eine Möglichkeit für den Dienstgeber sich Personalkosten zu ersparen! (fh)

## Pensionskassen

An der WU wurden die Verhandlungen für die Betriebsvereinbarung für das Pensionskassensystem für Angestellte der WU abgeschlossen.

Eine Forderung der beiden Betriebsräte (wissenschaftliches Personal und allgemeines Personal) ist die Übernahme der Kosten für die Pensionskasse. Das hätte ca. 2 % der von der Universität zu bezahlenden Summe ausgemacht. Leider ist diesem Wunsch nicht stattgegeben worden, da dies nicht Bestandteil des KV ist.

Ein weiterer Wunsch von uns ist eine Kapitalgarantie durch die Pensionskasse. Diese bedarf aber einer gesetzlichen Änderung. Eine Pensionskasse, die eine Kapitalgarantie abgegeben hat, wurde bereits erfolgreich verklagt. Es könnte nur der Betrieb eine Kapitalgarantie mittels einer Betriebsvereinbarung abgeben (z.B. Unilever). Dies von der WU zu fordern scheint selbst mir zu gewagt. (fh)

## Fitness im Büro

### Kräftigungsübungen für den Oberkörper



**Handballendrücken:** Setzen Sie sich gerade hin. Legen Sie die Handflächen in Brusthöhe vor dem Körper zusammen. Die Ellbogen befinden sich dabei auf Schulterhöhe. Drücken Sie jetzt die Handballen 15 Sekunden gegeneinander. Dann lösen Sie langsam die Spannung. Nach einer Pause von 30 Sekunden wiederholen Sie die Übung einmal.

**Zweck:** Kräftigung von Brust-, Schulter- und hinterer Oberarmmuskulatur



**Fingerhakeln:** Im aufrechten Stand halten Sie Ihre Hände in Brusthöhe vor Ihrem Körper. Die Arme sind

angewinkelt und die Ellbogen in Schulterhöhe. Haken Sie die Zeigefinger beider Hände ineinander und ziehen Sie die Arme nach außen. Ziehen Sie die Schulterblätter zusammen. Sie können diese Übung auch im Sitzen ausführen. Halten Sie die Spannung für zirka 30 Sekunden.

**Zweck:** Kräftigung der Schultergürtelmuskulatur



**Ellbogen pressen:** In der aufrechten Sitzposition stützen Sie die Ellbogen auf den Schreibtisch und drücken sie kräftig nach unten auf die Tischplatte. Pressen Sie zweimal 30 Sekunden mit einer Pause von 15 Sekunden.

**Zweck:** Kräftigung der großen Rückenmuskeln und der hinteren Oberarmmuskulatur

Quelle: <http://www.ellviva.de/Wellness/Fitness-im-Buero-Kraeftigung.html>

„Gesellschaft ist nicht ohne Kommunikation zu denken, aber auch Kommunikation ohne Gesellschaft nicht“<sup>1</sup>.

## In wie weit beeinflusst Kommunikation am Arbeitsplatz die psychosoziale Gesundheit von Mitarbeiter/inne/n?<sup>2</sup>

N: „F, warum haben Sie den Bericht noch nicht fertig? Das kann doch nicht so ein Problem sein, oder sind Sie mit der Aufgabe vielleicht überfordert?“

F: „Ich bin durchaus in der Lage, Berichte zu erstellen. Das zählt schließlich zu meinen Kernaufgaben. Ich wäre ja auch schon längst fertig, wenn C mir endlich die nötigen Daten liefern würde, die ich schon vor

einer Woche angefordert habe.“

N: „Ihr Problem mit C ist mir egal, in einer Stunde liegt der Bericht auf meinem Schreibtisch.“

F zu C: „Wo sind die Daten, die ich vor einer Woche schon verlangt habe. Wegen Deiner Schlamperei habe ich einen Anpiff von N bekommen.“

Ein fiktives Gespräch, dennoch Kommunikation am Arbeitsplatz mit Realitätsbezug. Das hat doch keine Auswirkungen auf die psychosoziale Gesundheit - oder doch?

Ob es einen Zusammenhang zwischen Kommunikation am Arbeitsplatz und der psychosozialen Gesundheit von Mitarbeiter/innen gibt oder nicht, ist Thema dieser Kolumne.

## Teil I - Kommunikation, der erste Schritt für Missverständnisse

Kommunikation wird meistens als ein Prozess begriffen, bei dem es um Austausch (= Reizeitung, Verbindung) von Zeichen (= Signale, Reiz, Impuls) zwischen Zeichengebenden (= Sender) und Zeichenannehmenden (= Empfänger) geht (vgl. <http://de.wikipedia.org><sup>3</sup>).

Kommunikation funktioniert in Form eines wechselseitigen Prozesses zwischen Sender und Empfänger. Eine Verbindung zwischen den beiden entsteht, wenn der Empfänger die Information entgegennimmt (= Wahrnehmung) und den Erhalt auch bestätigt (= Feedback).

### Soziale Interaktion - Zwischenmenschliche Kommunikation

Dieser wechselseitige Informationsaustausch zwischen Menschen wird als soziale Interaktion bezeichnet. Die Verbindung zwischen Sender und Empfänger wird als Beziehung definiert.

Die Aufnahme von Informationen erfolgt über die Sinnes-

organe. Die gesendeten Signale werden im Gehirn gefiltert, auf ihre Nützlichkeit überprüft und emotional bewertet. Auf Basis dieser Abläufe entstehen Sinneseindrücke, aus denen sich in weiterer Folge ein personenspezifisches Weltbild entwickelt.

### Wahrnehmung

Wahrnehmung ist ein subjektiver, individueller Vorgang. Die Inhalte der Sinneseindrücke sind gleich, die Unterschiede treten bei der Interpretation des Wahrgenommenen auf (vgl. Lichowski et al., 1998, S. 15<sup>4</sup>). Vereinfacht ausgedrückt, die Realität des einen ist nicht die Realität des anderen. Die hier angeführte Abbildung veranschaulicht die verschiedenen Interpretationsmöglichkeiten der menschlichen Wahrnehmung.



Abbildung 1: Beispiel für Wahrnehmung, Filterung und Deutung (Quelle: <http://www.nja.ch/images/Wahrnehmung.jpg>)

### Sprache

Mittels Sprache besitzen Menschen die Fähigkeit, Erfahrungen auszutauschen. Wissen wird von Generation zu Generation weitergegeben. Und auf Basis dieses Erfahrungsaustausches entwickeln sich „[...] typische menschliche Eigenschaften: Einsicht in das Handeln, Voraussicht der Folgen sowie Verantwortung und Gewissen“.<sup>5</sup>

### Verhalten

Neben der Möglichkeit des sprachlichen Informationsaustausches spielt auch das Verhal-

ten bzw. Handeln eine wichtige Rolle in der zwischenmenschlichen Kommunikation. Gemäß Watzlawick et al. ist „nicht nur die Sprache, sondern alles Verhalten Kommunikation, und jede Kommunikation [...] beeinflusst Verhalten“.<sup>6</sup>

Es geht also nicht nur um Übermittlung der Informationen an sich. Auch die Art und Weise, wie Botschaften übermittelt, haben demnach Informationsgehalte.

### nonverbale Kommunikation

„Man kann nicht nicht kommunizieren“.<sup>6</sup>

Kommunikation findet folglich immer statt. Neben dem sprachlichen Austausch von Informationen werden auch - zum Teil unbewusst gesteuerte - sogenannte nonverbale Signale (Tonalität, etc.) ausgesendet.

Ausgesprochenes oder Nicht-gesagtes, aber auch Mimik und Gestik oder das Weglassen von Verhaltensweisen hat somit Mitteilungscharakter. Das bedeutet, sie beeinflussen die Gesprächsteilnehmer und diese „[...] können ihrerseits nicht nicht auf diese Kommunikation reagieren und kommunizieren damit selbst“.<sup>6</sup>

### Ursache und Wirkung

Widersprüchlichkeiten zwischen Sprache, Verhalten und nonverbalen Signalen können folglich die Wahrscheinlichkeit missverstanden zu werden erhöhen. (mw)

Fortsetzung folgt ....

1 Luhmann, N. (1997). In Handbuch Nachhaltigkeitskommunikation: Grundlagen und Praxis. Michelsen, G. & Godman, J. (Hrsg.). Oekom-Verl., Gesellschaft für Ökologische Kommunikation, München, S. 151

2 Weissenbeck, M. (2009). In wie weit beeinflusst Kommunikation am Arbeitsplatz die psychosoziale Gesundheit. Diplomarbeit. Wien. 100 S.

3 <http://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikation> Stand 9.9.2010, Zugriff 11:57

4 Lichowski, H., Heise, G. & Loidolt, Ch. (1998). Betriebspsychologie, Kommunikation, Rhetorik. Manz Verl. Schulbuch, Wien. S. 15. In Herz, G. (2007).

Sozialpsychologische Aspekte von Beeinflussungstechniken in der verbalen Kommunikation. Diplomarbeit. Wien. S. 12

5 Schiefelhövel, W. & Blumtritt, J. (1999) Kommunikation und Sprache. In: Brockhaus-Redaktion (Hrsg.) Brockhaus Mensch, Natur, Technik. Phänomen Mensch. R. A. Brockhaus, Leipzig u. Mannheim. S. 431-432.

6 Watzlawick, P., Beavin J. H. & Jackson D. D. (2007). Menschliche Kommunikation; Formen, Störungen, Paradoxien. Verlag Hans Huber, Bern. S. 22, 23, 51

# Altersdiskriminierung

## Ein „Problem“ wurde gesetzlich angepasst

Der Europäische Gerichtshof hat im Fall HÜTTER (Urteil vom 18. Juni 2009, C 88/08) festgestellt, dass bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten (VB) und Beamten des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von vor dem 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeiten ausschließt. Dies ist laut EuGH eine „Altersdiskriminierung“.

Wer sich nach diesem Urteil eine Anrechnung der Arbeitszeiten vor dem 18. Lebensjahr oder gar Geldsegen erhofft hatte, der wurde durch den Dienstgeber – der „leider“ auch Gesetzgeber ist – durch dieses Gesetz eines Besseren belehrt.

In einer Mail schrieb das BKA: „In Zeiten der Budgetkonsolidierung war klar, dass für die Reparatur der betreffenden Bestimmungen kein zusätzliches Geld zur Verfügung stehen würde.“ In einem weiteren Schreiben wurden konkrete Zahlen von fast 3 Milliarden Euro an Nachzahlungen angegeben.

Diese beinhalten aber auch die derzeitige Anrechnung von Schul- und Studienzeiten und nicht nur die tatsächlichen Zeiten als Lehrling oder jugendlicher VB. Mit der Vorgabe, es darf nichts kosten, wurde dieses Gesetz erlassen.

Die GÖD bezeichnet es als Erfolg, dass es mit diesem Gesetz zu keiner Schlechterstellung kommt. Ein Erfolg wäre es, die Erwartungen der Betroffenen zu erfüllen.

Etwas Gutes hat dieses Gesetz für die Mitarbeiter/innen, welche erst im fortgeschrittenen Alter beim Bund zu arbeiten begonnen haben, doch noch gebracht. Es wurde die 6. Ur-

laubswuche mit dem 43. Lebensjahr verknüpft und nicht wie bisher nach 25 Dienstjahren. Mit dieser neuen Regelung werden jene MitarbeiterInnen benachteiligt, welche schon zwischen dem 15. und 17. Lebensjahr beim Bund zu arbeiten begonnen haben und ab 2011 ihr 25. Dienstjubiläum feiern würden. Diese müssen bis zum 43. Lebensjahr auf Ihre 6. Urlaubswoche warten. (fh)

### Ein Buch zum Nachdenken

## Wir haben die Wahl von Al Gore



„Ein altes afrikanisches Sprichwort sagt: „Wenn du schnell gehen willst, geh alleine; wenn du weit gehen willst, geh mit anderen zusammen.“ Wir müssen beides, weit und schnell gehen.

Die Klimakrise stellt uns vor eine gewaltige Herausforderung. Aber tatsächlich bietet sie die einmalige Chance, lange vernachlässigte Ursachen von Leid und Elend anzugehen und künftigen Generationen ein gesünderes, reicheres und glücklicheres Leben zu bieten.

Dieses Buch gibt einen Überblick über die effektivsten und heute zur Verfügung stehenden Lösungen, die zusammengenommen die Klimakrise abwenden können. Es soll dazu bewegen, selbst aktiv zu werden – nicht nur jeder Einzelne für sich, sondern gemeinsam als Teil des politischen Prozesses, durch den jedes Land und die Welt als Ganzes die Herausforderung annimmt.

Uns stehen genügend Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung, um die Klimakrise zu bewältigen. Ich glaube fest daran, dass unser gemeinsamer Wille diese gewaltige Aufgabe annehmen und zum Erfolg führen kann.

Al Gore"

(Quelle: Gore, Al: Wir haben die Wahl. Ein Plan zur Lösung der Klimakrise. München: Riemann, 2009)

Al Gore beschreibt in Worten und zahlreichen Bildern die Sünden der Wegwerfgesellschaft und stellt alternativ moderne und umweltschonende Technologie dazu vor.

In der Universitätsbibliothek mit der Signatur AR 28000 G666 zu finden.

		6	8		3
	9	5	4		
2		3		1	
	5	9			1
	4		8	9	2
7					9 4
			2		6 7
			3	5	9
	8		6	2	

Medium sudoku from  
www.SudokuPuzz.com