

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 21. und 22. November findet an der WU die Betriebsratswahl 2012 statt. Und damit hat die aktive Wahlwerbung begonnen.

Wofür brauchen wir an der Universität einen Betriebsrat?

Als rechtlich abgesichertes Kollegialorgan dient der Betriebsrat als Sprachrohr für die MitarbeiterInnen gegenüber dem Dienstgeber. Er vertritt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Belegschaft.

Was bedeutet rechtlich abgesichertes Kollegialorgan?

Die Mitglieder des Betriebsrats sind weisungsfrei (§ 115 Abs 2 ArbVG) und unterliegen einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 120 ArbVG). Das ist ein sehr wesentlicher Aspekt. Damit ist es möglich, die Interessen der MitarbeiterInnen gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten.

Was macht der Betriebsrat?

Der Betriebsrat ist für die kleinen und großen Sorgen der MitarbeiterInnen da. Er ist ein zuverlässiger Partner bei arbeitsrechtlichen Fragen als auch bei Konflikten am Arbeitsplatz.

Eine wesentliche Aufgabe ist Überwachung bzw. Kontrolle (§ 89 ArbVG) und Intervention (§ 90 ArbVG). Der Betriebsrat achtet darauf, dass der Dienstgeber alle für die MitarbeiterInnen relevanten Gesetze, Verordnungen, Verträge und Richtlinien und Schutzmaßnahmen anwendet bzw. einhält. Darüber hinaus kann der Betriebsrat mit dem Dienstgeber rechtsverbindliche Betriebsvereinbarungen (§§ 29 und § 97 ArbVG) abschließen.

Und dafür steht We4U/UG:

- Arbeitsplätze, die Raum für Entwicklung bieten. Und wo Motivation und Freude an der Arbeit in wertschätzendem Umgang miteinander umgesetzt werden
- Sozial gerechte Entlohnung
- Mitspracherecht und Gleichberechtigung
- Kampf gegen die Ausbreitung von prekären Arbeitsverhältnissen
- Soziale Kompetenz und Fairness

UG bedeutet „Unabhängige Gewerkschaft im ÖGB“.

Die "Unabhängigen GewerkschafterInnen und Ausgegliederten in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst" (UGÖD) sind eine von sämtlichen politischen Parteien unabhängige Organisation mit der Zielsetzung, die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in den ausgegliederten Betrieben zu fördern und die Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen zu verbessern (siehe <http://www.ug-oegb.at/ugoed>).

Bei der Betriebsratswahl wählen Sie auch die gewerkschaftliche Bundesvertretung. Die Liste We4U/UG ist hier Teil der **Unabhängigen GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst (UG)**. (mw)

Arbeiten an der Wirtschaftsuniversität Wien

Nur wer imstande ist, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden, vermag etwas Wesentliches zu leisten.

Arbeiten an der Wirtschaftsuniversität Wien unterliegt einem Strukturwandel, der grundsätzlich alle Dienstleistungsbereiche betrifft. Atypische Beschäftigungsformen, wie Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung, haben in den letzten Jahren bereits vermehrt Einzug gefunden. Die Tendenz zu atypischen Beschäftigungsformen bringt aber zwangsweise ein weiteres Problem mit sich, welches bei uns selten bis nie angesprochen wird: „working poor“. Als „working poor“ werden all jene Personen zwischen 20 und 64 Jahre bezeichnet, die aktuell erwerbstätig sind und deren Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle liegen.

Bei Durchsicht des Mitteilungsblattes fällt auf, dass unbefristete Vollzeitstellen nur mehr selten anzufinden sind. In den Ausschreibungen überwiegen jedoch befristete Arbeitsverhältnisse in der Dauer von zwei Jahren oder kürzer, zudem in Teilzeitform. In manchen Abteilungen der Universität wechselt das Team derart oft, dass sich umfassende und vollständige MitarbeiterInneneinschulungen zeitlich gar nicht mehr ausgeben. Dies hat zur Folge, dass die Teilnahme an internen Traineeprogrammen nicht möglich ist und eine Integration in die Firmenkultur nicht erfolgen kann. Die daraus resultierende mangelnde Identifikation mit der Tätigkeit selbst und dem Arbeitsplatz lässt die hohe Fluktuationsrate im Haus noch weiter steigen.

Hier muss jedoch angemerkt werden, dass langfristige Vollzeitstellen alleine nicht ausreichen, um die Beschäftigungssituation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verbessern. Oft wird bestehendes Entwicklungspotenzial nicht erkannt bzw. durch nicht vorhandene Förderungen im Keim erstickt. Interne Weiterbildungsmöglichkeiten sind zwar in beschränktem Ausmaß vorhanden, können jedoch nicht über fehlende Angebote und Maßnahmen hinwegtäuschen.

Um das Potenzial der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausschöpfen zu können, würde es jedoch einer individuellen und umfangreichen MitarbeiterInnenförderung bedürfen. Individuelle Unterstützung und Förderung könnte nicht nur das Leistungspotenzial Einzelner und damit die Zufriedenheit allgemein steigern, sondern auch gleichzeitig die aktuell hohe Fluktuationsrate reduzieren. Die Gewährleistung von fairen Beschäftigungsverhältnissen samt gerechter Entlohnung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Schaffung eines inspirierenden Arbeitsumfeldes durch entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven, sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motivieren, langfristig ihr Können und Wissen der Wirtschaftsuniversität zur Verfügung zu stellen.

Der Betriebsrat sollte sich diesen zentralen Themen mit besonderer Aufmerksamkeit widmen. Damit kann ein Beitrag geleistet werden, dass sich die Wirtschaftsuniversität Wien in Zukunft als attraktiver Arbeitgeber am Markt behaupten wird können. (cs)

Kollektivvertrag für Angestellte der Universitäten

Nach sechs Jahren Verhandlungen mit dem Dachverband der Universitäten wurde ein Kollektivvertrag (KV) für die Angestellten der Universitäten abgeschlossen.

Während sich die Mitglieder des Dachverbandes über Inhalte und Fortschritt der Verhandlungen informieren konnten, hatten die Angestellten und BetriebsrätInnen der Universitäten bis zur Unterzeichnung durch das Verhandlungsteam der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) keinen Einfluss auf diesen Kollektivvertrag. Die durch die Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (FSG) und Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) dominierte Bundesvertretung 16 (BV 16) hat ohne Urabstimmung diesen KV unterzeichnet. Dies war für Friedrich Hess der Anlass, für den Zentralausschuß (ZA) auf der Liste der UG kurzfristig zu kandidieren. Seit 2009 ist er **Ersatzmitglied im ZA für das Mandat der UG**.

Selbst den BetriebsrätInnen wurde der KV vor der Unterzeichnung vorenthalten. Wenn es die Absicht war, einen KV zu schaffen, der eine Reduzierung des Lebens- einkommens für viele Angestellte der Universitäten zulässt und den Einfluss der BetriebsrätInnen zu beschränken, so ist dies durch die vielen Schlupflöcher zur eigenmächtigen Gestaltung und zu Auslegungsvarianten für den Dachverband gelungen.

Eines der Schlupflöcher ist der Anhang 1 zum KV. Dieser Anhang beinhaltet eine beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51 zur Überleitung vom Vertragsbedienstetengesetz (VBG) zum KV. Laut Meinung einiger Universitäten ist dieser Anhang nicht Bestandteil des KV und daher auch nicht bindend. Daher haben einige Universitäten dieses juristische Schlupfloch genutzt und eigene Bewertungskommissionen eingerichtet. Viele MitarbeiterInnen haben durch eine niedrigere Bewertung, als dies der Anhang 1 des KV vorsieht, einen hohen Lebenseinkommensverlust.

Eingeständnis dieser schlechten Verhandlungen war die Abwahl des Verhandlungsleiters - er unterzeichnete den KV – aus der Bundesvertretung 16 und der Rauswurf aus seiner FSG-Fraktion. Nun versuchte er über eine "FCG-Liste" an der Universität Wien als Betriebsrat wiedergewählt zu werden – die Liste erreichte nicht die Mehrheit! (fh)

KV-Verhandlungen

In diesen Wochen finden die KV-Verhandlungen statt, wo auch die 6. Urlaubswoche für die Angestellten der Universitäten und eine Inflationsabgeltung Themen sind. Für Unabhängige GewerkschafterInnen ist eine Nulllohnrunde nicht zu akzeptieren. Eine Nulllohnrunde für die ArbeitnehmerInnen würde hohe Einkommensverluste bedeuten.



Auf der Seite http://www.mitgliederservice.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06_50.102 können Sie Ihren Einkommensverlust für die nächsten 10 Jahre errechnen. (fh)

We4U/UG gegen Gehaltskürzungen

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und auch die Beschäftigten der ausgegliederten Bereiche haben wie alle ArbeitnehmerInnen im letzten Jahrzehnt einen Verlust der Kaufkraft hinnehmen müssen. Durch die Sparmaßnahmen der Regierung sind auch die Universitäten betroffen. Nun droht ihnen mit der von SPÖ und ÖVP beschlossenen und von GÖD-Vorsitzenden Neugebauer (FCG) mitgetragenen Nulllohnrunde ein neuerlicher, sehr massiver Reallohnverlust. Seit Jahren stieg das Einkommen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst am geringsten (siehe Tariflohnindex der Statistik Austria unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/tariflohnindex). Während die Produktivität aller ArbeitnehmerInnen seit 1994 um 23,9% stieg, haben sich die inflationsbereinigten Nettolöhne um 0,5% verringert.



Wir lehnen eine Nulllohnrunde ab! Fordern SIE GEMEINSAM MIT UNS die GÖD auf, sofortige Gehaltsverhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel: „**Volle Inflationsabgeltung + Anteil am Produktivitätszuwachs mit 1.1.2013.**“ (fh)

Unabhängig

Bei diesen Betriebsratswahlen nennen sich viele an den Universitäten kandidierenden Gruppierungen „UNABHÄNGIG“. Wie unabhängig kann eine Fraktion sozialistische oder christliche Gewerkschaft von der Bundespolitik sein, wenn deren Vorsitzende jeweils ein Nationalratsmandat haben? (fh)



Michaela Weissenbeck

seit 2002 an der WU tätig. Psychosozialer Stress macht krank. Der wertschätzende Umgang miteinander und ein angenehmes Arbeitsumfeld sind wichtige Voraussetzungen für motivierte und gesunde MitarbeiterInnen.



Friedrich Hess

seit 1986 in der Universitätsbibliothek tätig. Stellvertreter der UVG im Zentralausschuss beim BMWF. Die UVG gibt mir die Möglichkeit ohne parteipolitischen Einfluss und deren daraus resultierenden Zwänge die MitarbeiterInnen zu vertreten.



Alfred Nagl

seit 1988 im ZID tätig. Glaubt, dass es speziell in Zeiten wo eingespart wird wichtig ist zu hinterfragen, welchen Zwecken die Kontrolle der Mitarbeiter durch Zutrittssysteme und Videoüberwachung dienen soll.



Christian Spadt

seit 2007 am Institut für Handel & Marketing tätig. Steht für die individuelle Förderung der MitarbeiterInnen. Nur so ist es möglich gesamt besser zu werden.



Cécile Undreiner

seit 2006 am Department Volkswirtschaft tätig. Gerade in Zeiten der Krise ist Solidarität wichtig. Gemeinsam sind wir stärker.



Gabriele Gartner

seit 1985 in der Universitätsbibliothek tätig. Ist der Meinung, dass ein Betriebsrat als gewählte Vertretung nachhaltig die Interessen und Rechte der Beschäftigten vertritt.



Gerlinde Margit Langitz

seit 2003 am Institut für Arbeitsmarkttheorie und -politik tätig. Findet es wichtig, dass auch die Interessen jedes Einzelnen gut vertreten werden. Glaubt, dass es gerade im Hinblick auf die Veränderungen in der neuen WU wichtig ist, den Informationsfluss zu verstärken und Klarheit zu schaffen.



Eva Maria Mikula

seit 1991 am Department Volkswirtschaft tätig. Sehr positiv sehe ich das differenzierte interne Fortbildungsangebot an der WU "nach 2004". Bestehende Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen) zu verbessern, soziale und kommunikative Fähigkeiten neu zu erwerben (u.a. Konfliktmanagement, Teamarbeit) fördert Selbstvertrauen, Motivation und die Qualität der Beziehungen unter den KollegInnen.



Karin Riedel

seit 2009 im Auslandsreferat der Studienabteilung. Findet die Arbeit des Betriebsrates wichtig, und möchte diesen dabei auch aktiv unterstützen. Wünscht sich, dass in Zukunft auch die KV-Angestellten der WU im Betriebsrat stärker vertreten sind.



Laura Sturzeis

seit 2008 am Department für Sozioökonomie tätig. Findet, dass die wachsende Heterogenität der Belegschaft in punkto Alter, Ausbildung, Beschäftigungsverhältnis und Tätigkeitsfelder im Betriebsrat künftig stärker Ausdruck finden sollte.

Interessensvertretung

für Sorgen und Probleme ein offenes Ohr haben und mit volstem Einsatz Ihre Interessen vertreten.

Transparenz

in die Betriebsratsarbeit durch unseren We4u/UG-Newsletter.

Mitbestimmung

am Arbeitsplatz.



Datenschutz

gegen die elektronische Überwachung am Arbeitsplatz.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Nicht nur die Interessensvertretung der MitarbeiterInnen ist eine wesentliche Aufgabe des Betriebsrates. Auch die Schaffung eines gesunden, angenehmen und sozialen Arbeitsumfeldes. Und zwar im Dialog mit den MitarbeiterInnen und in Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Personenkreis.



Mitgestaltung

des WU-Neubaus.

Gehaltsgerechtigkeit

Aufwertung zu niedrig bewerteter Stellen.

Gleichberechtigung

Beseitigung jeglicher Diskriminierung an der WU; durchgehende Überprüfung aller Bestimmungen des Kollektivvertrages hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Demokratisierung

von Arbeitswelt und Gewerkschaften.

Der schlimmste Weg,
den man wählen kann,
ist der,
keinen zu wählen.

Wir
begleiten
Sie!



Betriebsratsliste We4U/UG
Unabhängige GewerkschafterInnen

E-Mail: we4u@wu.ac.at
<http://www.wu.ac.at/we4u>

