

Dezember 2024

brw

Starting into 2025



Betriebsrat Wissenschaft - News



Gestalten wir gemeinsam die
Zukunft unserer Arbeitswelt!

MONTAN
UNIVERSITÄT
LEOBEN



- | | | | |
|----|-------------------------------|----|---|
| 02 | Editorial | 12 | Zinsfreier Gehaltsvorschuss |
| 03 | Neu im Team des BRW | 13 | Urheberrecht in der universitären Lehre |
| 05 | Gehaltsvalorisierung | 13 | Abfertigung - APK Vorsorgekasse |
| 05 | Weihnachtsgutscheine | 14 | Leistungsvereinbarungen 2025-2027 |
| 06 | Von Homeoffice zur Telearbeit | 15 | Kinderbetreuung an der MUL |
| 07 | Science 4 Technology @MUL | 16 | Betriebliche Gesundheitsvorsorge |
| 09 | Kreislaufwirtschaft | 16 | Bildungsurlaub & Studienurlaub |
| 11 | Entfristungen für Postdocs | 17 | Arbeitnehmer:innenveranlagung |



„Bei einer Kerze ist nicht das Wachs wichtig, sondern das Licht.“ - *Antoine de Saint-Exupéry*

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu und ich darf seitens des Betriebsrats Wissenschaft einige zentrale Themen Revue passieren lassen und unseren Fokus für das kommende Jahr kurz zusammenfassen. Die Gehaltsvalorisierung wurde im heurigen Jahr, nach einer relativ kurzen Verhandlungsphase, zwischen der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen, für die Kollektivvertragsbediensteten mit 3,8 % ab 1. Februar 2025 für Beamt:innen mit 3,5 % ab 1. Jänner 2025. Es ist ein solider Abschluss, der die Inflation abdeckt. Das Thema Weihnachtsgutscheine für das wissenschaftliche Universitätspersonal stand heuer wieder im Fokus, nachdem im vorigen Jahr, kurz vor Weihnachten seitens der Universitätsleitung die Ausgabe der Gutscheine aus steuerrechtlichen Gründen untersagt wurde. Im heurigen Jahr wurde eine Lösung gefunden, die den gesetzlichen Vorgaben entspricht, jedoch nur auf Departmentebene und aus Drittmittleinkünften umsetzbar ist.

Der Kollektivvertrag der Universitäten enthält eine Reihe von vorgeschlagenen Betriebsvereinbarungen, wodurch unbeschadet gesetzlicher Ermächtigungen, ergänzende Regelungen an den Universitäten getroffen werden können, darunter die Voraussetzungen und Modalitäten eines Gehaltsvorschusses. Seit Juli des heurigen Jahres ist diese Betriebsvereinbarung in Kraft und bietet die Möglichkeit eines zinsfreien Gehaltsvorschusses. Als weitere Regelungen strebt der Betriebsrat an, Betriebsvereinbarungen zu den Themen Nebenbeschäftigung, Bildungsurlaub, Studienurlaub und Sabbatical.

Ab Jänner 2025 tritt das neue Telearbeitsgesetz in Kraft und stellt eine Erweiterung bisheriger Homeoffice Regelungen dar. Im Homeoffice erfolgt die Arbeitsleistung an einem fixen Arbeitsort (Wohnung der Arbeitnehmer:innen). Beim Telearbeiten sind die Beschäftigten hinsichtlich der Wahl ihres Arbeitsortes nicht auf die Wohnung beschränkt. Dieses Gesetz schafft die Grundlage für ein flexibles „Arbeiten von überall“. Die Zielsetzung des Betriebsrats Wissenschaft ist es, diese neue gesetzliche Regelung in unsere bisherige Homeofficereglung einzubinden.

Die Themen Kinderbetreuung und betriebliche Gesundheitsförderungen sollen im kommenden Jahr forciert werden. Der BRW hat eine umfangreiche Studie erstellt, in der dargelegt wird, welche Mög-

lichkeiten zur Umsetzung einer Kinderbetreuungseinrichtung an der Universität bestehen bzw. wie dies an anderen österreichischen Universitäten erfolgt. Die Studie wurde dem Rektorat übergeben, mit dem Ersuchen, dieses Thema rasch in Angriff zu nehmen. Anfang Dezember wurden die Leistungsvereinbarungen, die unsere Universität mit dem Ministerium abgeschlossen hat, in den Mitteilungsblättern veröffentlicht. Sie enthalten die Vorhaben und Zielsetzungen der Montanuniversität für den Zeitraum 2025 bis 2027.

Der Betriebsrat Wissenschaft hat heuer die Initiative „Science 4 Technology @MUL“ ins Leben gerufen, eine Posterausstellung, die vor Ort und virtuell, die hervorragenden Leistungen der Wissenschaftler:innen aller Fachbereiche der Montanuniversität präsentiert. 240 Poster zeigen die Exzellenz, die Vielfalt und die Bedeutung der wissenschaftlichen Arbeiten an der Montanuniversität.



Viel Spaß beim Lesen und schöne Festtage wünscht

Ihre/Eure Eva Wegerer

Neu im Team des BRW



Mag. Monika Gaiswinkler – Office Managerin des Betriebsrat Wissenschaft

Seit Juli 2024 verstärkt Mag. Monika Gaiswinkler das Team des BRW. Als Office Managerin hat sie eine zentrale Aufgabe bei der Unterstützung und Organisation der Betriebsratstätigkeit.



Mag. Monika Gaiswinkler

Im Bereich der Administration ist sie für die Verwaltung und Pflege aller wichtigen Unterlagen und Dokumente des Betriebsrats verantwortlich. Dazu gehört die Vorbereitung von Sitzungen, einschließlich der Erstellung von Tagesordnungen und Protokollen, sowie die Sicherstellung eines effizienten Ablaufs durch die Bearbeitung von Anträgen, E-Mails und allgemeinen administrativen Aufgaben. Darüber hinaus gewährleistet sie den sorgfältigen Umgang mit vertraulichen Informationen und unterstützt das Management des Betriebsratsbudgets.

Die Koordination umfasst die Planung und Organisation von Terminen, Besprechungen und Veranstaltungen. Sie stimmt sich zwischen den Betriebsratsmitgliedern, Mitarbeitenden und externen

Partnern ab und sorgt für eine reibungslose Kommunikation sowohl innerhalb des Betriebsrats als auch mit anderen Abteilungen der Institution. Dabei erstellt sie Zeitpläne und Fristenübersichten, um die Arbeit des Betriebsrats optimal zu unterstützen.

Im Rahmen der Projektdurchführung wirkt sie an der Planung, Organisation und Umsetzung von Betriebsratsprojekten und Initiativen mit. Sie überwacht den Fortschritt von Projekten und stellt sicher, dass Zeit- und Ressourcenpläne eingehalten werden. Zudem beteiligt sie sich proaktiv an der Weiterentwicklung von Betriebsratsprozessen, beispielsweise durch die Einführung digitaler Lösungen oder neuer organisatorischer Ansätze. Abschließend sorgt sie für eine strukturierte Nachbereitung von Projekten, einschließlich der Dokumentation und Evaluierung.

Durch diese Tätigkeiten bildet die Office Managerin das organisatorische Rückgrat des Betriebsrats und trägt entscheidend dazu bei, dass die Arbeit effizient, professionell und zielgerichtet durchgeführt wird.

Zur Person

Nach Beendigung ihres Studiums der Psychologie an der Karl-Franzens-Universität Graz war sie zunächst in der mobilen Betreuung für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung tätig. Es folgten mehrere Jahre in der klinisch-psychologischen Diagnostik und Beratung im arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld, bevor sie in das Onlinemarketing und schließlich zum BRW der Montanuniversität wechselte.

Muße findet Monika Gaiswinkler in den Wäldern ihrer Heimat Eisenerz, beim zwanglosen Schmöckern in Büchern aller Art und fallweise kreativ mit Farbe oder Kl.

**„Die Zukunft zeigt sich in uns,
lange bevor sie eintritt.“**

Rainer Maria Rilke

5 Fragen

Was schätzen Sie an der Montanuniversität?

An der Montanuniversität schätze ich besonders den kollegialen Umgang unter den Mitarbeitenden sowie die professionelle Zusammenarbeit. Ich wurde von allen Seiten sehr wertschätzend aufgenommen. Darüber hinaus erlebe ich die Montanuniversität als strukturierte Organisation, deren Prozesse gut definiert sind und ein effizientes Arbeiten ermöglichen. Es freut mich auch, für eine Institution tätig sein zu können, die mit der Geschichte der Eisenstraße verbunden ist und zugleich für zukunftsweisende Forschung und Entwicklung auf internationaler Ebene steht.

Was hat Sie motiviert, im BRW zu arbeiten?

Ich wollte eine Position, in der ich aktiv dazu beitragen kann, etwas Positives zu bewirken und der Betriebsrat bietet die Möglichkeit, Mitarbeitende zu unterstützen und zu fördern. Die Mitglieder des Betriebsrats sind sehr engagiert und setzen sich aktiv für die Interessensvertretung der Mitarbeitenden ein. Die Arbeit im Betriebsrat ist dazu ein spannendes Tätigkeitsfeld mit vielfältigen Möglichkeiten, vorhandene Kompetenzen einzubringen. All dies trägt dazu bei, dass ich meine Arbeit als sinnvoll und motivierend erlebe.

Welche Potentiale sehen Sie in der BRW-Tätigkeit?

Ein Potential sehe ich in den Möglichkeiten die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima an der MUL stetig zu verbessern. Der Betriebsrat Wissenschaft ist darum bemüht, die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in allen arbeitsrechtlichen Belangen zu informieren und zu unterstützen. Als Gremium, welches keiner Weisung unterliegt verfügt der BRW über die Voraussetzungen, die Interessen der Mitarbeiter:innen unparteiisch zu vertreten.

Welche Themen sind Ihnen ein besonderes Anliegen?

Besonders liegen mir Projekte aus dem Bereich Soziales und Gesundheit am Herzen. Gesundheit ist die Voraussetzung für ein produktives und motiviertes Arbeiten und soziale Themen, wie die Kinderbetreuung betreffen das Thema Arbeit ebenso. Eine gesicherte Kinderbetreuung erleichtert den Arbeitsalltag, reduziert Stress und führt dadurch auch zu einer besseren Work-Life-Balance.

Welche Projekte möchten Sie umsetzen?

Ich möchte mich an der Ausarbeitung und der Implementation von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung beteiligen. Die Verdichtung des Arbeitsvolumens betrifft nahezu alle Branchen und Stressmanagement ist ein allgegenwärtiges Thema. Die zahlreichen Aspekte des Themas psychische Gesundheit bieten dabei ein interessantes Betätigungsfeld und Möglichkeiten, gemeinsam Strategien zur Förderung des gesundheitlichen Wohlbefindens zu erarbeiten.

Kontakt

Mag. Monika Gaiswinkler
+43 3842 402-7005
monika.gaiswinkler@unileoben.ac.at
betriebsrat-wissenschaft@unileoben.ac.at

Franz Josef-Straße 18
Umweltschutz-Gebäude
2. Stock, Raum 252

Montag - Donnerstag: 8:00 - 12:00 Uhr



Gehaltsvalorisierung

Die Gehälter der Kollektivvertragsbediensteten der Universität steigen ab 01.02.2025 um 3,8 % (mindestens um 100 €).

Die Gehälter der Beamt:innen steigen ab 01.01.2025 um 3,5 % (mindestens um 82,40 €, maximal um 437,80 €).

Verbesserung des Gehaltsschemas B1

Die letzte Vorrückung im Schema B1 wurde um 250 Euro erhöht und nach 8 Jahren auf dieser Stufe wurde eine weitere Gehaltsstufe um 500 Euro steigend ab 1.1.2025 eingeführt, gültig für alle auch schon im Dienst befindlichen Kolleg:innen.

Seitens der Gewerkschaft wird dies als Teilerfolg angesehen. Zielsetzung ist die Anhebung des Einstiegsgehalts und die Verkürzung der Vorrückungszeiten von 8 auf 6 Jahre. Die Gewerkschaft wird auch weiterhin darauf hinarbeiten, das Datum des Inkrafttretens der Gehaltsanpassungen wieder auf den 1.1. des

jeweiligen Jahres zu setzen, da nicht einzusehen ist, warum für Personen im öffentlichen Dienst unterschiedliche Stichtage gelten sollten.

Gehaltsschema B1 2024

Einstiegs-Bruttobezug: € 3.578,80.

a) nach dreijähriger Tätigkeit: € 4.242,60

(Fristverkürzung bei tätigkeitsbezogener Vorerfahrung)

b) nach achtjähriger Tätigkeit / Doktorat: € 4.752,30

c) nach weiterer achtjähriger Tätigkeit: € 5.251,10

d) nach weiterer achtjähriger Tätigkeit: € 5.519,40

Neues Gehaltsschema B1 ab 01.01.2025

Einstiegs-Bruttobezug: € 3.714,80.

a) nach dreijähriger Tätigkeit: € 4.403,80

(Fristverkürzung bei tätigkeitsbezogener Vorerfahrung)

b) nach achtjähriger Tätigkeit / Doktorat: € 4.932,90

c) nach weiterer achtjähriger Tätigkeit: € 5.450,60

d) nach weiterer achtjähriger Tätigkeit: € 5.969,60

e) nach weiterer achtjähriger Tätigkeit: € 6.488,60

Weihnachtsgutscheine

Die flächendeckende Ausgabe von Weihnachtsgutscheinen an das wissenschaftliche Universitätspersonal ist seit Jahren Diskussionsthema. Manche Lehrstühle haben diese, aus Drittmitteln bezahlte Gutscheine, an ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ausgegeben, andere nicht. Es gab nie eine einheitliche Lösung.

Seitens des Rektorats wurde immer klar kommuniziert, dass diese Gutscheine aus Drittmitteln zu bezahlen sind. Im Vorjahr wurde die Ausgabe der Gutscheine aus steuerrechtlichen Gründen untersagt, mit der Begründung, dass das wissenschaftliche Personal keine einheitliche Gruppe darstellt, wie dies beim allgemeinen Universitätspersonal der Fall ist. Heuer wurde eine Lösungsmöglichkeit gefunden: die Gruppenbildung auf Departmentebene. Das bedeutet, wenn sich jeder Lehrstuhl eines Departments bereit erklärt, die aus Drittmitteln finanzierten Gutscheine an ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auszuzahlen ist dies seitens der Universitätsleitung

gestattet. Sollte sich ein Lehrstuhl eines Departments an der Aktion nicht beteiligen, ist es auch für die anderen Lehrstühle nicht möglich diese Gutscheine auszugeben.

Seitens des Betriebsrats Wissenschaft fordern wir eine einheitliche Lösung. Das wissenschaftliche Universitätspersonal erbringt die Wertschöpfung der Universität und eine kleine Anerkennung am Jahresende wäre jedenfalls gerecht.



Von Homeoffice zur Telearbeit

Neues Gesetz zur Telearbeit ab 1. Jänner 2025

Ab 1. Jänner 2025 tritt das neue Telearbeitsgesetz in Österreich in Kraft und bringt wichtige Neuerungen für Arbeitnehmer:innen mit sich. Der Rahmen für ortsungebundene Arbeit wird erweitert und die Flexibilität für alle Beteiligten wird erhöht. Künftig wird es möglich sein, Homeoffice im Sinne von „Arbeiten von überall“ umzusetzen.

Ausweitung auf ortsungebundene Telearbeit

Bisher war der Begriff „Homeoffice“ dadurch bestimmt, dass ausschließlich Arbeitstätigkeiten in Wohnungen umfasst waren. Telearbeit wird dagegen definiert als regelmäßige Arbeitsleistungen, insbesondere unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie, in der Wohnung des/der Arbeitnehmer:in oder einer von ihm/ihr selbst gewählten, nicht zum Unternehmen des Arbeitgebers gehörenden Örtlichkeit. Eine der zentralen Änderungen besteht daher darin, dass der Begriff der Telearbeit über die bisherige Einschränkung auf die Wohnung der Arbeitnehmer:innen bzw. zusätzlich festgelegter Orte (z.B. Wohnung des/der Partner:in) hinausgeht. Somit können Arbeitsvereinbarungen getroffen werden, die es erlauben, von jedem Ort aus zu arbeiten.

Telearbeitspauschale bleibt erhalten

Die Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung des Telearbeitspauschales ändern sich nicht. Die Arbeitnehmer:innen können weiterhin bis zu 3 Euro pro ausschließlichem Telearbeitstag erhalten, jedoch maximal für 100 Tage pro Kalenderjahr. Das höchstzulässige Pauschale bleibt somit bei 300 Euro.

Wenn ein Arbeitgeber ein höheres Pauschale auszahlt, bleibt der übersteigende Betrag steuerpflichtig und wird über die Arbeitnehmer:innenveranlagung nachversteuert. Wichtig ist, dass die Telearbeitstage und das ausgezahlte Pauschale auf dem Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung ausgewiesen werden, um die Steuerfreiheit sicherzustellen.

Werbungskosten für ergonomisches Mobiliar

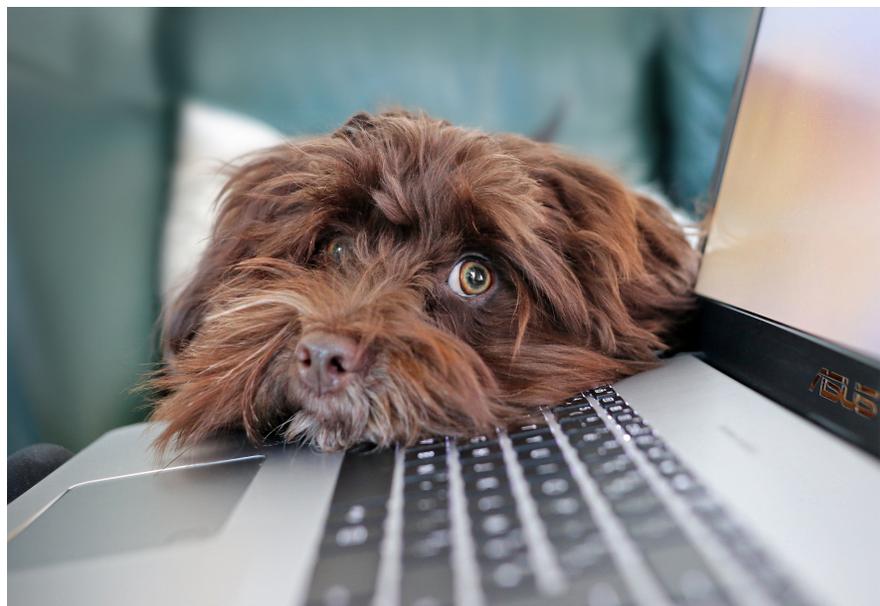
Die Regelung für die Geltendmachung von Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar bleibt

unverändert. Arbeitnehmer:innen können entsprechende Ausgaben absetzen, sofern sie kein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer haben und das Mobiliar für einen Arbeitsplatz in der Wohnung angeschafft wurde. Voraussetzung dafür sind mindestens 26 Telearbeitstage pro Kalenderjahr.

Bestehende Home-Office Regelungen

Rechtlich gesehen besteht auf betrieblicher Ebene kein Bedarf an der gesetzlich geregelten Erweiterungsmöglichkeit. Es können die bisherigen Homeoffice-Vereinbarungen unverändert weitergeführt werden. Eine Anpassung ist nicht zwingend vorgesehen.

Der Betriebsrat Wissenschaft setzt sich dafür ein, die Flexibilität in der Arbeit durch Ortsungebundenheit zu erhöhen. Die neue gesetzliche Regelung bietet sowohl für die Arbeitnehmer:innen als auch für die Universität Vorteile. Die Ortsungebundenheit bedeutet mehr Autonomie und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Flexibilität und Autonomie erhöht die Motivation und fördert Produktivität und Innovation.



„Erfolgreiche Arbeit kennt keinen festen Ort – nur gute Verbindungen.“

Science 4 Technology @MUL



Wir präsentieren die wissenschaftliche Exzellenz der MUL

Science 4 Technology @MUL wurde vom Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal ins Leben gerufen um die exzellenten Forschungsprojekte der MUL in allen wissenschaftlichen Fachbereichen in einem Format zu präsentieren.

Die Initiative startete heuer mit einer Posterausstellung im Zuge der Langen Nacht der Forschung, die alle zwei Jahre in ganz Österreich stattfindet und Technik-interessierte Personen an Universitäten und Forschungseinrichtungen zieht. Die Posterausstellung wurde ein Programmpunkt der Langen Nacht der Forschung an der Montanuniversität, wobei die

aktuellen Forschungsprojekte in großem Maßstab einem internen und externen Publikum präsentiert wurde. Die Ausstellung im Hauptgebäude der MUL, zwischen altem und neuem Trakt sowie im Bereich des Erzherzog-Johann-Auditoriums hat das herausragende und vielfältige Forschungsspektrum der Montanuniversität an einem Ort gebündelt.

Die Veranstaltung brachte Wissenschaftler:innen, Studierende und externe Partner:innen zusammen und förderte den wissenschaftlichen Dialog. Das Team von Science 4 Technology war besonders stolz und geehrt, 240 Poster im Zuge der Langen Nacht

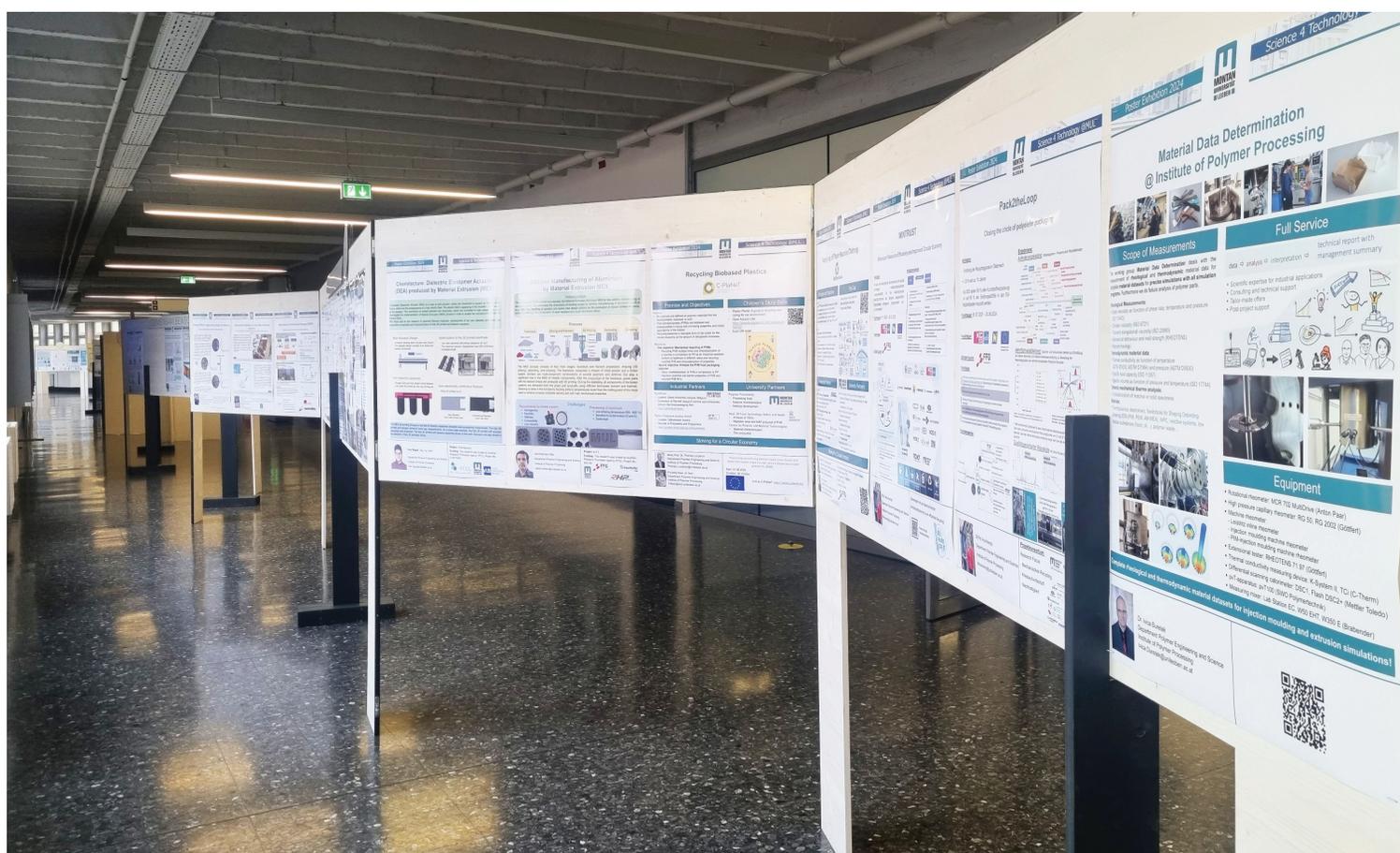


der Forschung präsentieren zu dürfen. Die nächste vor-Ort-Ausstellung am Campus der Montanuniversität findet am 24. Mai 2026 statt.

Neben einer Posterausstellung vor Ort ist unsere Intention eine permanente Ausstellung zu installieren. Die online Posterausstellung wurde ins Leben gerufen. Um diese Posterausstellung für ein internationales Publikum zugänglich zu machen, sind alle Poster in englischer Sprache verfasst und didaktisch so aufgebaut, dass die präsentierten Inhalte auch für ein fachfremdes Publikum verständlich sind.

ein lebendiges Bild der wissenschaftlichen Exzellenz der MUL, das sowohl intern als auch extern als Inspirationsquelle dient.

Die Online-Plattform bietet die Möglichkeit, die wissenschaftlichen Arbeiten dauerhaft zugänglich zu machen. Poster können jederzeit eingereicht werden. Es gibt keine Limitierung. Das Team von Science 4 Technology arbeitet daran, eine stetig wachsende und umfangreiche Posterausstellung zur Verfügung zu stellen. Diese Plattform soll den Wissensaustausch in unserer scientific community stärken.



Wir bieten damit eine Plattform, die ständig erweitert wird. Wir werden zusätzlich noch eine Clustering nach Themenschwerpunkten vornehmen.

Durch die Übermittlung Ihres Posters gestalten Sie aktiv die Plattform Science 4 Technology @MUL mit. Dadurch wird nicht nur die Sichtbarkeit Ihrer eigenen Arbeit erhöht, sondern auch der interdisziplinäre Austausch und die Vernetzung innerhalb der Universität gefördert. Gemeinsam entsteht so

Wir präsentieren Ihre Forschungshighlights
Bitte reichen Sie Ihr Poster ein unter:
sci4tech@unileoben.ac.at

Informationen:
monika.gaiswinkler@unileoben.ac.at
www.unileoben.ac.at/science-4-technology



Nachhaltigkeit durch Plastic – Free – Compost

Josef „Seppi“ Adam forscht an „Plastic – Free – Compost“ – einem kreislauforientierten Projekt zur qualitativen und quantitativen Verbesserung von Kompost.

Die Herstellung von Qualitätskompost aus biogenen Abfällen aus der Haushaltssammlung bildet eine wichtige Säule für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft. Ziel des Prozesses der Kompostierung ist die Gewinnung eines hochwertigen Produktes aus dieser biogenen Abfallfraktion. Dieses Produkt findet Anwendung als Dünger und Nährstofflieferant.



Dipl.-Ing.(FH) Josef Adam, stv. Vorsitzender des Betriebsrats Wissenschaft

Als Ausgangsstoff kommen jedoch nur Fraktionen in Frage, die eine gewisse, definierte Qualität erfüllen und den gesetzlichen Vorgaben entsprechend weitgehend frei von Störstoffen sind. In diesem Zusammenhang gewinnt die Störstoffbelastung, insbesondere von Kunststoffen, in biogenen Abfällen immer stärker an Bedeutung.

Konventionelle Kunststoffe, ebenso wie Glas, Metalle oder Verbundstoffe, können im Zuge des Rotteprozesses nicht abgebaut werden und beeinträchtigen die Qualität des Kompostes.

Zudem stellt die stoffliche Verwertung von biogenen Haushaltsabfällen ein wichtiges Instrument zur Erfüllung der von der Europäischen Union (EU) vorgeschriebenen Recyclingquoten für Siedlungsabfälle dar.

Es kann gesagt werden, dass aus Bioabfällen mit einer Störstoffkonzentration von mehr als 3 % Feuchtemasse maschinell kein qualitätsgesicherter Kompost mehr hergestellt werden kann (Kehres, 2017).

Im Entwurf der neuen österreichischen Kompostverordnung wird voraussichtlich ein Grenzwert an Störstoffen bei übernommenen biogenen Abfällen zwischen Sammler und Kompostanlagenbetreiber von 2 % Feuchtemasse vorgesehen, der nicht überschritten werden darf (BMK, 2024). Das Inkrafttreten dieser novellierten Kompostverordnung soll im Jahr 2025 stattfinden.

Unter dem Projektnamen „Plastic Free Compost“ arbeiten derzeit acht Partner aus Wissenschaft, Öffentlichkeit und Industrie an der Störstoffproblematik von vor allem Kunststoffen die, falsch entsorgt, über die Biomülltonnen in die Ausgangsfraktionen für die Kompostierung gelangen.

Die Partner im Projekt sind

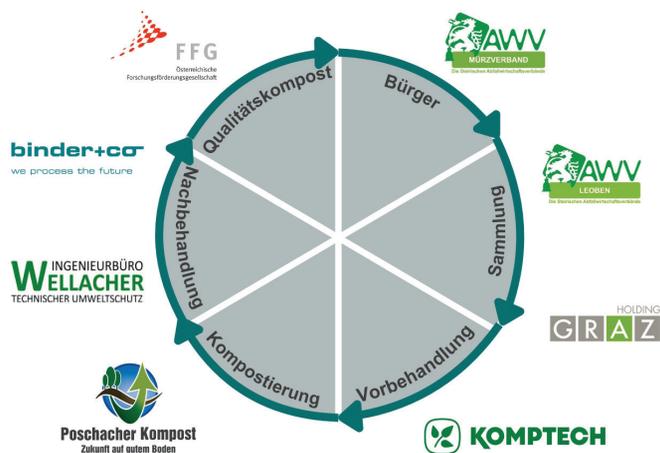
- die Montanuniversität Leoben – Lehrstuhl für Abfallverwertungstechnik und Abfallwirtschaft,
- das Ingenieurbüro Wellacher,
- der Abfallwirtschaftsverband Leoben,
- der Abfallwirtschaftsverband Mürzverband,
- die Graz Holding Kommunale Dienstleistungen GmbH,
- die Binder+Co AG,
- die Komptech GmbH sowie
- Poschacher Kompost.

Gefördert wird dieses Projekt von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). Die Projektdauer beträgt drei Jahre mit Start September 2022.

Um die zukünftige Produktion von qualitätsgesichertem Kompost sicherstellen zu können, setzt „Plastic Free Compost“ an den unterschiedlichen Phasen des Kompostierungskreislaufes an, der in Abb. 1 dargestellt ist.

Dieser Kreislauf umfasst

- die Bevölkerung,
- die Sammlung,
- die Vorbehandlung,
- die Kompostierung,
- die Nachbehandlung und
- den fertigen Qualitätskompost.



Kompostierungskreislauf mit Projektkonsortium

FACTS & FIGURES

Budget: € 440.000

Dauer: 3 Jahre

8 Partner

1 Dissertation
2 Masterarbeiten
2 Bachelorarbeiten

120 kg BIO
Frisch im
Technikum NIR

5 studentische
Mitarbeiter:innen

3 Preise / Auszeichnungen

173 t Material für Voraufbereitung

15 eingesetzte Maschinen

37 t Material für Dotierung



Entfristungen für Postdocs



Minister Polaschek: „mehr fixe Stellen für Postdocs“

Der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat in einem Interview im August 2024 die schwierige berufliche Situation von befristeten Postdocs an Universitäten angesprochen und den Bedarf an stabileren Karrierewegen dargelegt:

„.....deshalb setzen wir in einem ersten Schritt dort an, wo der Handlungsbedarf in Österreich am größten ist bei den Postdocs, also den Jungwissenschaftlerinnen und Jungwissenschaftlern im Alter zwischen 30 und 40, die den Einstieg in die wissenschaftliche Karriere bereits hinter sich haben, und deren Dienstverhältnisse über Drittmittel finanziert werden. Fast alle der jungen Menschen in diesem Bereich haben eine befristete Stelle. Unser Ziel ist es, bis 2027 25 % dieser Dienstverhältnisse zu entfristen. Das bedeutet ein Plus von 452 unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.“

(Quelle: www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Presse/20240826.html)

Für die betroffenen Wissenschaftler:innen ist dies ein wichtiger Schritt in Richtung Planungssicherheit. Die befristeten Verträge laufen oft kaum länger als

die Dauer eines Forschungsprojekts. Diese Postdocs müssen sich ständig um die nächste Finanzierung kümmern und können kaum langfristige berufliche oder private Entscheidungen treffen.

Die angekündigten Entfristungen sind ein Zeichen dafür, wie wichtig der Beitrag dieser hochqualifizierten Wissenschaftler:innen für die Universitäten ist. Befristete Dienstverhältnisse sind nicht nur ein Problem für die betroffenen Mitarbeiter:innen, sondern auch für die Universitäten selbst. Hochqualifizierte Wissenschaftler:innen, die nach Ablauf ihrer Verträge keine Perspektiven haben, müssen die Universität verlassen. Dies führt zu einem Verlust an Know-how, der sich negativ auf die Forschungsqualität und Innovationskraft der Universitäten auswirkt.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal hält die Entfristung für essentiell, da sie berufliche Sicherheit und Planbarkeit bietet, die Motivation und Bindung zur Universität stärkt und die Kontinuität der Forschungsleistungen in den Fachbereichen sichert. Die Entfristungen der Postdocs trägt zu einer nachhaltigen Personalpolitik bei.

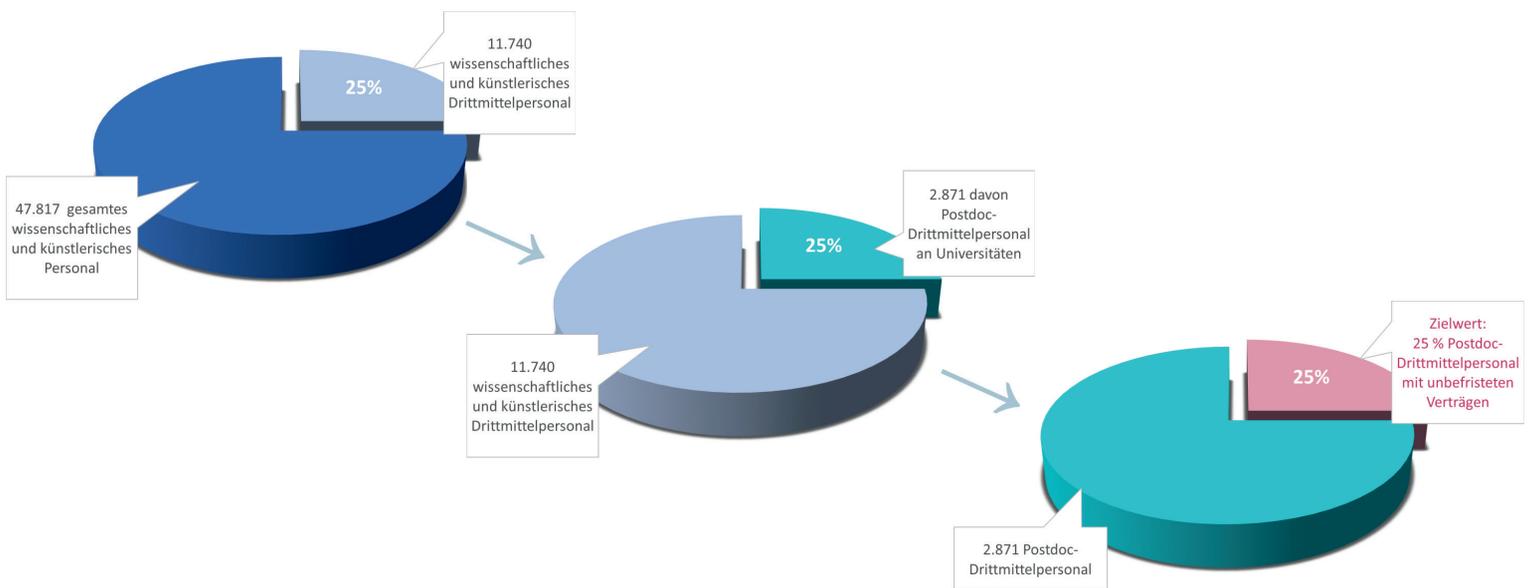


Abb.: Entfristung Postdoc-Drittmittelpersonal an den österreichischen Universitäten

Zinsfreier Gehaltsvorschuss

Neue Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Uni-KV

Für die Gewährung eines zinsfreien Gehaltsvorschusses gemäß § 63 (2) Uni-KV wurde im heurigen Jahr eine Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsräten und der Universitätsleitung auf unbefristete Zeit abgeschlossen.

Wofür wird ein Gehaltsvorschuss gewährt?

Generell für eine unverschuldete Notlage oder für berücksichtigungswürdige Gründe, wie dem Erwerb, dem Aus- und Umbau oder der Sanierung eines Eigenheims. Weiters sind Bestattungskosten einbezogen oder die Anschaffung eines E-Bikes im Sinne der Gesundheitsförderung und CO₂-Einsparung.

Höhe des Gehaltsvorschusses

Der Gehaltsvorschuss kann bis zu einer maximalen Höhe von 7.300,- beantragt werden.

Welche Rückzahlungsmodalitäten gelten?

- Die Rückzahlung des Bezugsvorschusses erfolgt nach einem vereinbarten Rückzahlungsplan, spätestens binnen 60 Monaten. Bei befristeten Dienstverhältnissen muss die Rückzahlung vor Ende des Dienstverhältnisses erfolgen.
- Die Raten werden monatlich vom Gehalt abgezogen, beginnend im Folgemonat der Auszahlung. Auch bei fehlendem Entgeltanspruch (z.B. Beschäftigungsverbot gem. MSchG, Inanspruchnahme einer Karenz) erfolgt die Tilgung, Stundungen sind in begründeten Ausnahmefällen möglich.
- Endet das Arbeitsverhältnis vor der gänzlichen Tilgung des Bezugsvorschusses wird der gesamte ausstehende Betrag fällig und mit offenen Forderungen des/der Mitarbeiter:in kompensiert. Etwaige Restbeträge müssen innerhalb eines Monats überwiesen werden.

Wie wird der Gehaltsvorschuss beantragt?

- Die Beantragung muss in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der Anschaffung bzw. der Ausgabe zu stehen (spätestens zwei Monate nach Zahlung durch den/die Mitarbeiter:in), unter Verwendung eines vorgegebenen Formulars und mit entsprechenden Belegen.
- Nach Auszahlung des Vorschusses muss die bestimmungsgemäße Verwendung nachgewiesen werden.
- Bei noch offenen Beträgen wird kein neuer Vorschuss gewährt, aber nach vorzeitiger Tilgung können Mitarbeiter:innen erneut einen Antrag stellen.



Urheberrecht in der universitären Lehre



Verwendung digitaler Element in der Lehre

Zur Veranschaulichung des Unterrichts und der Lehre, sieht das Urheberrechtsgesetz eine weitreichende Möglichkeit zur Nutzung fremder Werke vor. Zu Zwecken der Unterstützung, Bereicherung oder Ergänzung der eigenen Lehre dürfen deshalb gemäß § 42g UrhG fremde Werke nahezu uneingeschränkt in digitaler Form genutzt werden. Zu den freigestellten „digitalen Nutzungen“ zählen im Wesentlichen

- Das Bereitstellen von begleitenden Inhalten (Nachlese, Vertiefung, Anschauungsbeispiele, Übungsaufgaben, etc) auf digitalen Lernplattformen wie Moodle;
- Das Teilen von geschützten Inhalten im „virtuellen Hörsaal“ über eine Kommunikationsplattform im Zuge digital-synchroner oder hybrider Lehre (zB Webinar);
- Die Wiedergabe (Zeigen, Abspielen, etc) von urheberrechtlich geschützten Internetquellen (zB Webseiten, Plattform- oder Streaming Angebote,

Inhalte von Mediatheken) mittels Bildschirm oder Beamer im Hörsaal oder an anderen Orten, sofern die Lehre außerhalb der Räumlichkeiten der Universität stattfindet (zB Exkursionen).

Zwingende Voraussetzung ist jedoch eine Beschränkung des Zugangs bzw Zugriffs auf die (zugelassenen) TeilnehmerInnen des jeweiligen Lehrangebots, was insbesondere beim Teilen von Inhalten über das Internet eine gesicherte elektronische Umgebung voraussetzt. Keine Rolle spielt hingegen die (tatsächliche oder potenzielle) Anzahl der Teilnehmer:innen, weshalb § 42g UrhG nicht nur auf zahlenmäßig begrenzte Seminare und Übungen Anwendung findet, sondern gleichermaßen auch für universitäre Massenveranstaltungen (etwa Einführungsvorlesungen) oder allen Studienrichtungen offenstehende Wahlfächer und Zusatzangebote gilt.

Clemens Bernsteiner, „Urheberrecht in der universitären Lehre – ein Praxisleitfaden für Lehrende“, UNILEX 2024.

Abfertigung - APK Vorsorgekasse

Die Abfertigung Neu gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben. Der Dienstgeber leistet einen Beitrag von 1,53 % des Bruttoentgelts an den Sozialversicherungsträger, welcher diesen Betrag an die APK Vorsorgekasse weiterleitet.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung liegt die APK von 2019 – 2023 mit einem durchschnittlichen Veranlagungsergebnis von 2,4 % über dem marktüblichen Schnitt von 1,4 % und wurde im Jahr 2023 als beste Vorsorgekasse Österreichs ausgezeichnet. Zudem umfasst das Portfolio nachhaltige Investments.

Ein Verfügungsanspruch besteht bei Pensionsantritt sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn zumindest 36 Beitragsmonate in der Abfertigung Neu vorliegen und das Dienstverhältnis nicht durch Selbstkündigung beendet wurde. Ebenso kann über die Anwartschaft verfügt werden, wenn 5 Jahre lang

kein Beitrag an die Vorsorgekasse eingezahlt wurde. Im Todesfall erfolgt die Auszahlung an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Sobald für Sie ein Verfügungsanspruch besteht, informiert die APK Sie auf postalischem Weg.

Den aktuellen Stand Ihrer Abfertigungsanwartschaft können Sie im Online-Portal der APK oder über die App der APK Vorsorgekasse (verfügbar in App-Stores) abrufen. Die Zugangsdaten für die Registrierung finden sich auf dem Begrüßungsschreiben der APK, welches ca. 3 Monate nach Dienstantritt versandt wird.

Informationen:
www.apk-vk.at
www.kontostand.at



Leistungsvereinbarungen 2025-2027

Vorhaben und Zielsetzungen für die kommenden drei Jahre

Die Leistungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag zwischen der Universität und dem Bund für drei Jahre. Sie regelt, welche Leistungen von der Montanuniversität im Auftrag des Bundes erbracht werden und welche Leistungen der Bund hierfür erbringt. Die Leistungsvereinbarungen enthalten Vorhaben und Zielsetzungen zu strategischen Zielen, Profilbildung, Universitätsentwicklung, Forschung,

Wissens-/Technologietransfer, Lehre und sonstige Leistungsbereiche. Die Leistungsvereinbarung enthält zudem einen Überblick zum Universitätsbudget.

Die Tabellen 1 und 2 zeigen die gesellschaftlichen Zielsetzungen und Ziele zur Personalstruktur/-entwicklung der Montanuniversität für die nächsten drei Jahre.

www.unileoben.ac.at/universitaet/mitteilungsblaetter

Auszug aus den Leistungsvereinbarungen

Tabelle 1: A2.2.2. Ziel(e) zu allgemeinen gesellschaftlichen Zielsetzungen

Ziel(e)	Indikator	Ausgangswert 2023	Zielwert		
			2025	2026	2027
Studierendenmarketing	Zahl an Schul- und Messebesuchen sowie Informationsveranstaltungen pro Jahr	90	100	110	120
Stipendienprogramm	Zahl an Studierenden pro Jahr, denen ein Stipendium zuerkannt wird	0	100	150	200

Tabelle 2: A4.3. Ziele zur Personalstruktur/-entwicklung

Ziel(e)	Indikator	Ausgangswert 2023	Zielwert		
			2025	2026	2027
Einrichtung einer Stabstelle für Diversity Management	Anzahl der Stabstellen Diversity Management kumuliert	0	1	1	1
Anzahl von Frauen mit Anstellungsverhältnis in der strukturierten Doktorausbildung	Anzahl der weiblichen Doktoratsstudierenden mit einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität im Ausmaß von mind. 30 Wochenstunden pro Jahr	29	30	31	35
Sprachliche Weiterbildung	Zielgruppenspezifische Sprachkurse pro Jahr	2	3	4	4
Erhöhung der Zahl von Doktoratsstudierenden in strukturiertem Doktorat mit einem Beschäftigungsausmaß von mind. 30Wochenstunden	Wissensbilanz (WB)-Indikator 2.B.1 kumuliert	283	285	287	289



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema der modernen Arbeitswelt. Der Betriebsrat Wissenschaft hat in einer umfassenden Recherche die Möglichkeiten und aktuellen Herausforderungen zur Etablierung von Kinderbetreuungseinrichtungen analysiert, um die Umsetzung von Kinderbetreuung an der Montanuniversität zu forcieren.

Vielfalt der Betreuungsformen

Von Kinderkrippen über Kindergärten bis Tageseltern – die Recherche beleuchtet die unterschiedlichen Betreuungsmöglichkeiten und die Anforderungen an Personal, Räumlichkeiten und Spielbereiche. Besonders die Flexibilität der Betreuungszeiten und die Anpassung an die Bedürfnisse der Nutzer:innen sind entscheidend, um den Alltag von Eltern zu erleichtern.

Kinderbetreuung an Universitäten – ein Vergleich

Ein Vergleich mit anderen österreichischen und steirischen Universitäten zeigt, dass einige Hochschulen bereits innovative Betreuungsmodelle etabliert haben. Einrichtungen wie die Universität Graz oder die TU Graz bieten flexible Betreuungsformen und Förderungen.

Unterstützung und Fördermöglichkeiten:

Die Finanzierung bleibt eine der größten Herausforderungen. Förderungen des Landes Steiermark, wie Beiträge zum Personalaufwand, Sozialstaffeln und Bauförderungen, bieten jedoch wichtige Ansatzpunkte. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, diese Mittel zu nutzen. Zielsetzung ist ein optimales Betreuungskonzept an der Universität zu etablieren.

Die nächsten Schritte

Der Betriebsrat plant, auf Grundlage der erhobenen Daten eine Bedarfserhebung an der Montanuniversität zu initiieren und konkrete Vorschläge für die Ausweitung der Kinderbetreuung an der Montanuniversität zu erarbeiten. Ziel ist es, eine familienfreundliche Infrastruktur zu schaffen, die den Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden gerecht wird und die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördert.

Kinderbetreuung ist eine wichtige Grundlage für Chancengleichheit und ein modernes Hochschulumfeld. Wir arbeiten aktiv an diesem Thema und freuen uns über Feedback und Erfahrungsberichte.

Kontakt:

Mag. Monika Gaiswinkler
monika.gaiswinkler@unileoben.ac.at
 +43 3842 402 7005



Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Gesundheitsförderung im Jahr 2025 mit MUL-aktiv

Die Förderung der Gesundheit der Universitätsbediensteten ist den Betriebsräten der Montanuniversität ein großes Anliegen. Mit der Initiative MUL-aktiv wurden in den vergangenen Jahren bereits Maßnahmen umgesetzt. Diese Initiative soll im kommenden Jahr ausgebaut werden.

Der Universitätssport bietet ein breites Spektrum an Praxiskursen, welches um Online-Kurse zu den Themen Fitness, Regeneration und Stressausgleich erweitert werden soll. Initiativen wie der Gesundheitstag mit der Gesundheitsstraße, Impfaktionen, Früherkennungsmöglichkeiten für Krankheiten sowie Maßnahmen zur psychischen Unterstützung wurde bereits umgesetzt und mit großer Akzeptanz angenommen.

Als Planungsgrundlage für die weiterführende Maßnahmenentwicklung sowie zur Evaluierung bereits durchgeführter Initiativen dienen Online-Befragungen, die ab 2025 im Rahmen von MUL-aktiv regelmäßig durchgeführt werden.



Bildungs- und Studienurlaub

Aus dem Universitäts-Kollektivvertrag § 11, § 33

Der Betriebsrat Wissenschaft hat das Ziel, die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub und Studienurlaub zu forcieren und strebt Betriebsvereinbarungen an.

Bildungsurlaub

Laut Uni-Kollektivvertrag können Universitätsbedienstete nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität eine Freistellung in Form eines Bildungsurlaubes mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts für Weiterbildungszwecke im Höchstausmaß von jeweils zwei Monaten erhalten, wobei Zeitpunkt, Dauer und Ziele der Freistellung vereinbart werden.

Studienurlaub

Universitätsprofessor:innen, Assistenzprofessor:in, assoziierte Professor:innen sowie Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturer haben nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- bzw. Forschungszwecken von bis zu sechs Monaten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Auch beim Studienurlaub werden Zeitpunkt, Dauer und Ziele der Lehr- und Forschungstätigkeit bzw. der Weiterbildung während der Freistellung mit der Universität vereinbart.

Arbeitnehmer:innenveranlagung



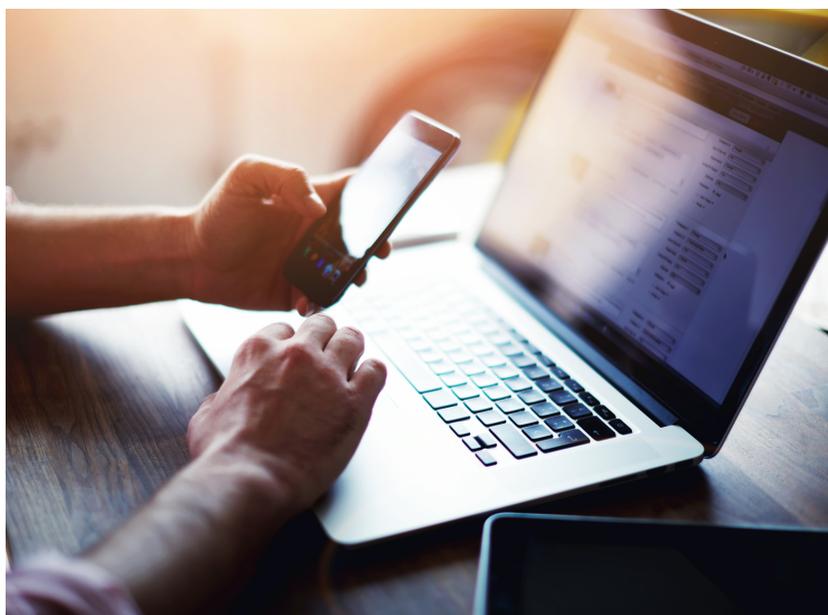
Holen Sie sich Ihre Steuern zurück

Die Anträge auf die Arbeitnehmerveranlagung können bis fünf Jahre nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahrs gestellt werden. Sollten Sie den Steuerausgleich für 2019 noch nicht gemacht haben – es ist noch für kurze Zeit möglich.

Die einfachste und schnellste Möglichkeit, um die ANV einzubringen, ist über das Finanzonline Portal. Das Login erfolgt entweder über Anmeldung mit ID Austria oder Anmeldung mit Benutzernamen (nutzbar, wenn bereits ein eindeutiger Benutzernamen in Finanz-Online festgelegt wurde) sowie Anmeldung mit Teilnehmer-Identifikation.

<https://finanzonline.bmf.gv.at/fon/login.do>

Eine Video-Anleitung der Arbeiterkammer zur Einbringung der ANV über Finanzonline ist abrufbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=bdMwhlWE3U8>



Die folgende Auflistung enthält Beispiele für Werbungskosten, die für das wissenschaftliche Universitätspersonal relevant sind:

- Arbeitsmittel (bspw. technische Geräte wie Mobiltelefon, Monitor, sonstige Geräte für den Einsatz in der Lehre oder der Forschung, etc.), die überwiegend zur beruflichen Tätigkeit verwendet werden und nicht von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden
- laufende Kosten wie Internet oder Handyvertrag (wenn kein Diensthandy von der Arbeitgeberin angeboten wird)
- Lizenzen für Software
- Gebühren für Onlinezugänge einschlägige Fachliteratur
- Gewerkschaftsbeiträge
- sonstige Beiträge zu Interessensvertretungen und Berufsverbänden
- Mitgliedsbeiträge (z.B. Mitgliedsbeitrag des Universitätslehrerverbandes)
- Steuerliche Regelungen für Homeoffice
- Privat übernommene Kosten von beruflich veranlassten Reisen
- Aus- und Fortbildungskosten / Sprachkurse

Die ANV gilt nur für Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen können jedoch auch selbstständige Tätigkeiten ausüben, wie z.B. Vortragstätigkeit.

Für zusätzliche selbstständige Tätigkeiten gibt es einen **Veranlagungsfreibetrag von 730 EUR** pro Kalenderjahr. Honorare für selbstständige Tätigkeiten, die z.B. als freie Dienstnehmerinnen oder Werkvertragsnehmer*innen erbracht werden sowie Honorare für Vorträge sind steuerfrei, solange sie die Einkommensgrenze von 730 EUR nicht überschreiten.



**Frohe Weihnachten
&
ein glückliches neues Jahr**

Impressum:

Herausgeber: Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben,

Franz-Josef-Straße 18, 8700 Leoben;

Redaktion und Layout: Eva Wegerer, Monika Gaiswinkler, Nicolai Aust;

Bildnachweis: Shutterstock: Cover, 12, 16; Günter Hoffellner: 3; Pixabay: Cover, 1, 6, 15, 17, 18; Monika Gaiswinkler: 3;

Eva Wegerer: 8; Josef Adam: 9, 10; APK-Vorsorgekasse: 13; City Management Leoben: 5; Katharina Wassler: 7



brw

