

Dezember / December 2023

brw

Starting into 2024



Betriebsrat Wissenschaft - News

Let's get together!
BRW-news in German & English

**MONTAN
UNIVERSITÄT
LEOBEN**



Inhalt

Editorial.....	3
BRW Commitment.....	4
Homeoffice.....	6
Flexible Arbeitszeit.....	8
Urlaubsverfall.....	10
Organisationsplan.....	11
Geschäftseinteilung des Rektorats.....	12
Gehaltsverhandlungen.....	15
Diversity Management.....	16
Science 4 Technology@MUL.....	18

Content

Editorial.....	3
BRW Commitment.....	4
Home office.....	6
Flexible working hours.....	8
Forfeiture of vacation.....	10
Organizational chart.....	11
Business division of the Rectorate.....	12
Salary negotiations.....	15
Diversity management.....	16
Science 4 Technology@MUL.....	18



„The best way to predict the future is to invent it.“ (Alan Kay)

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die vorliegende Ausgabe der BRW-News erscheint erstmals in deutscher und englischer Sprache. Wir wollen damit alle Kolleginnen und Kollegen über aktuelle Themen informieren. Im Oktober hat das neue Rektorat seine Aufgaben übernommen und den Slogan „gemeinsam bewegen“ postuliert. In der Vorstellungsrunde der neuen Rektoratsmitglieder im Oktober wurden zentrale Themen angesprochen: Homeoffice, flexible Arbeitszeit, Kinderbetreuung an der MUL. Der Betriebsrat Wissenschaft hat sich bereits eingehend mit diesen Themen beschäftigt und sieht sich in der Umsetzung dieser Themen als Verhandlungspartner auf Augenhöhe. Wir sind uns durchaus bewusst, dass die Umsetzung dieser Themen entsprechend Zeit benötigen wird, um eine für alle zufriedenstellende Lösung zu finden und wir dem Rektorat eine Anlaufphase zugestehen müssen.

Die Erwartungen sind hoch. Der Betriebsrat Wissenschaft setzt alles daran, rasche Lösungen zu finden. Die Umsetzung dieser zentralen Themen gehen einher mit Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Arbeitsbedingungen unserer Universität müssen konkurrenzfähig mit der Industrie sein. Es ist uns bewusst, dass dies gehaltstechnisch nicht immer möglich ist, doch die Arbeitsbedingungen sind den zeitgemäßen Gegebenheiten anzupassen. Unser zentrales Thema ist die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Dieses Thema muss auch im Interesse der Arbeitgeberseite sein, da damit der Erfolg der Universität verknüpft ist. Der Wandel der Zeit macht auch vor den Universitäten nicht Halt. Sehen wir positiv in die Zukunft. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erbringen die Leistungen, die unsere Universität bedeutend machen. Unsere Leistungsbereitschaft und Loyalität sind sehr hoch. Dem gebührt auch die entsprechende Anerkennung.



Dear Colleagues!

This issue of BRW-News is available in German and English for the first time. We want to use it to inform all colleagues about current topics. In October, the new Rectorate took up its duties and postulated the slogan „moving forward together“. Key topics were addressed in the round of introductions of the new members of the Rectorate in October: Home office, flexible working hours, childcare at MUL. The Works Council of the Scientific Staff has already dealt with these topics in detail and sees itself as an equal negotiating partner in the implementation of these issues. We are fully aware that the implementation of these issues will take time to find a satisfactory solution for everyone and that we must allow the Rectorate a start-up phase.

Expectations are high. The Works Council of the Scientific Staff is doing everything it can to find solutions quickly. The realisation of these key issues is accompanied by job satisfaction and staff motivation. The working conditions at our university must be competitive with those in industry. We are aware that this is not always possible in terms of salary, but working conditions must be adapted to modern conditions. Our central issue is job satisfaction. This issue must also be in the interests of the employer, as the success of the university is linked to it. Changing times do not stop at universities. Let's take a positive view of the future. Academics provide the services that make our university important. Our motivation and loyalty are very high. This deserves appropriate recognition.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre / Enjoy reading
Ihre / Yours Eva Wegerer

BRW Commitment

Der Betriebsrat Wissenschaft

Der BRW vertritt die Interessen des wissenschaftlichen Universitätspersonals gegenüber der Universitätsleitung. Wir sind 25 engagierte BRW-Mitglieder, die in unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen tätig sind – als Univ.-Professor:innen, assoz. Univ.-Professor:innen, Senior Scientists, Senior Lecturer und Projektmitarbeiter:innen.

Mission Statement des BRW: „der Schutz Eurer Interessen ist unsere Verpflichtung“

Unser Hauptanliegen ist die Sicherung Eurer Rechte und Interessen. Wir sind aktiv in alle personellen Maßnahmen involviert und setzen uns für eine transparente und gerechte Personalpolitik ein. Die Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitmodelle für das wissenschaftliche Universitätspersonal, wie beispielsweise Homeoffice und die Regelung der flexiblen Arbeitszeit liegt in unserem Aufgabenbereich.

Partizipation und Mitspracherecht

Wir fördern eine offene Kommunikation und den regelmäßigen Austausch und machen uns stark für mehr Mitbestimmung und Mitspracherecht bei Entscheidungen, die das wissenschaftliche Universitätspersonal betreffen. Wir fordern angemessene Ressourcen und Arbeitsmittel für das wissenschaftliche Universitätspersonal ein.

Vielfalt und Inklusion

Wir setzen uns dafür ein, dass die Montanuniversität eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung bereitstellt, in der alle Mitarbeiter:innen respektiert und wertgeschätzt werden, unabhängig von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, ethnisch-kulturellem Hintergrund oder Behinderung.

Durch regelmäßige Austauschformate wollen wir Eure Anliegen und Ideen aufgreifen. So tragen wir zur Schaffung eines partizipativen Umfelds bei, in dem die individuellen Beiträge jeder/jedes Einzelnen geschätzt werden.

Gesundheitsschutzmaßnahmen

Unsere Aufgabe ist die Kontrolle der Gesundheitsmaßnahmen: Wir setzen uns für faire und angemessene Arbeitsbedingungen ein, die den Bedürfnissen des wissenschaftlichen

The Works Council of the Scientific Staff

The BRW represents the interests of the scientific university staff towards the university management. We are 25 committed BRW members who work in various academic fields – as university professors, associate professors, senior scientists, senior lecturers and project staff.

Mission Statement of the Works Council Science: Protecting your interests is our commitment

Our main concern is to safeguard your rights and interests. We are actively involved in all personnel measures and are committed to a transparent and fair personnel policy. We are involved in the organisation of working conditions and working time models for academic university staff, such as home office and the regulation of flexible working hours.

Participation and right of co-determination

We promote open communication and regular dialogue and advocate more co-determination and a say in decisions affecting university academic staff. We demand adequate resources and work equipment for university academic staff.

Diversity and inclusion

We are committed to ensuring that the Montanuniversität provides an inclusive and diverse working environment in which all employees are respected and valued, regardless of gender identity, sexual orientation, ethnic-cultural background or disability.

We want to address your concerns and ideas through regular dialogue formats. In this way, we help to create a participatory environment in which the individual contributions of each person are valued.

Health protection measures

Our task is to monitor health measures: We advocate fair and appropriate working conditions that meet the needs of the academic university staff. We promote occupational safety and health protection in the workplace.

Universitätspersonals gerecht werden. Wir fördern die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Kooperationen

Wir pflegen eine gute Zusammenarbeit mit allen Betriebsräten der österreichischen Universitäten, der Gewerkschaft und anderen relevanten Akteur:innen. Durch den kooperativen Austausch und die offene Kommunikation streben wir effektive Lösungen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen an.

Transparenz und Verantwortlichkeit

Wir handeln transparent und nach gesetzlichen Vorgaben. Wir achten stets darauf, dass die von uns getroffenen Entscheidungen und erzielten Ergebnisse im Einklang mit den Interessen des wissenschaftlichen Universitätspersonals stehen.

Unsere Arbeit zielt darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das geprägt ist von Fairness, Transparenz und unterstützenden Strukturen. Wir vertreten vor der Universitätsleitung den Standpunkt, dass der Erfolg und der Fortschritt der Montanuniversität von den Leistungen und dem Engagement der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abhängt und dementsprechend zu würdigen ist.

Cooperations

We cultivate a good working relationship with all works councils at Austrian universities, the trade union and other relevant stakeholders. Through cooperative exchange and open communication, we aspire to find effective solutions to optimize working conditions.

Transparency and accountability

We act transparently and in accordance with legal requirements. We always ensure that the decisions we make and the results we achieve are in line with the interests of the scientific university staff.

Our work aims to create a working environment that is characterised by fairness, transparency and supportive structures. We take the position in front of the university management that the success and progress of the Montanuniversität depends on the achievements and commitment of the scientists and academics and should be recognized accordingly.

Team BRW

Eva Wegerer • Josef Adam • Nicolai Aust • Stephan Schuschnigg • Johanna Irrgeher • Johann Mogeritsch • Thomas Grießer • Gerhard Pittino • Hans-Jürgen Gawlick • Markus Kratzer • Nathalie Gruber • Benoît Loridant • Harald Raupenstrauch • Roland Pomberger • Johann Raith • Daniel Kiener • Erika Hausenblas • Andreas Böhm • Tanja Lube • Karl Friedrich • Jan Eisbacher-Lubensky • Eva Caspari • Beate Oswald • Dominic Welsch • Peter Presoly



Wir freuen uns auf Eure Kontaktaufnahme! We are looking forward to hearing from you!
betriebsrat-wissenschaft@unileoben.ac.at, eva.wegerer@unileoben.ac.at

Homeoffice

Betriebsvereinbarung Homeoffice

Im Zuge der Vorstellung der neuen Rektoratsmitglieder am 02.10.2023 wurde seitens des Rektorats die Umsetzung von Homeoffice angekündigt. Der Betriebsrat Wissenschaft hat dem Rektorat einen Vorschlag zu einer Betriebsvereinbarung zu Homeoffice für das wissenschaftliche Universitätspersonal der MUL vorgelegt. Diese Betriebsvereinbarung legt die Rahmenbedingungen für Homeoffice fest, gewährleistet eine einheitliche Vorgehensweise an allen Lehrstühlen und baut auf den Prinzipien der Mitverantwortung und Mitgestaltung auf.

In Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung und des technologischen Wandels ist das Konzept des Homeoffice zu einem integralen Bestandteil moderner Arbeitsstrukturen geworden. Die Zielsetzung der vorliegenden Betriebsvereinbarung ist, die Flexibilität, Effizienz und Eigenverantwortung in der Erledigung der Aufgaben der Mitarbeiter:innen des wissenschaftlichen Universitätspersonals zu fördern und zu unterstützen, ohne dabei die Erforderlichkeit der persönlichen Zusammenarbeit und des Austauschs in Präsenz einzuschränken. Eine Betriebsvereinbarung bildet die Übereinkunft des Rektorats und des wissenschaftlichen Universitätspersonals zur Homeoffice Regelung an der Montanuniversität und unterstreicht das Bestreben, eine moderne und flexible Arbeitsumgebung zu schaffen.

Vorschläge des Betriebsrats Wissenschaft:

- Homeoffice soll für zwei Arbeitstage pro Woche (40% der wöchentlichen Arbeitszeit) möglich sein.
- Aufgrund besonderer Gründe kann der Anteil der Homeoffice Tätigkeit durch die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n vorübergehend erweitert werden.
- Die konkrete Ausgestaltung der Verteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblichem Arbeitsplatz und dem Homeoffice ist zwischen der/dem unmittelbaren Vorgesetzten und der/dem Mitarbeiter:in zu vereinbaren.
- Die zu erledigenden Tätigkeiten sind auch bei Homeoffice im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu erledigen.
- Es bestehen seitens der Montanuniversität keine Weisungen zu Arbeitszeitaufzeichnungen.

Works agreement Homeoffice

During the presentation of the new members of the Rectorate on 2 October 2023, the Rectorate announced the implementation of working from home. The Works Council of the Scientific Staff has submitted a proposal to the Rectorate for a works agreement on working from home for MUL academic staff.

This works agreement sets out the framework conditions for working from home, ensures a standardized approach at all chairs and is based on the principles of shared responsibility and co-determination.

In view of advancing digitalisation and technological change, the concept of working from home has become an integral part of modern working structures. The aim of this works agreement is to promote and support flexibility, efficiency and personal responsibility in the fulfilment of the tasks of university academic staff without restricting the need for personal collaboration and exchange in person. A company agreement forms the agreement between the Rectorate and the scientific university staff on the home office regulation at the University of Leoben and emphasizes the endeavour to create a modern and flexible working environment.

Proposals by the Works Council of the Scientific Staff:

- Homeoffice should be possible for two working days per week (40% of weekly working hours).
- For special reasons, the proportion of home office work can be temporarily extended by the immediate superior.
- The specific organisation of the distribution of working hours between the company workplace and the home office must be agreed between the immediate supervisor and the employee.
- The tasks to be carried out must also be completed within the regular weekly working hours when working from home.
- There are no instructions from the University of Leoben regarding working time records.
- Compliance with the maximum daily working hours and statutory rest periods must be observed.

- Die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der gesetzlichen Ruhezeiten ist zu beachten.
- Sind Mitarbeiter:innen an der Erbringung der Arbeitsleistung gerechtfertigt verhindert (z.B. Krankenstand, Urlaub, unaufschiebbarer Arztbesuch), gelten im Homeoffice dieselben Regelungen wie am betrieblichen Arbeitsplatz.
- Hinsichtlich des Datenschutzes gelten im Homeoffice dieselben Regelungen wie am betrieblichen Arbeitsplatz.
- Ereignet sich ein Arbeitsunfall im Homeoffice, so finden die gesetzlichen Regelungen zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz Anwendung. Es gelten die Bestimmungen des § 175 Abs. 1 und 2 ASVG.

Diskussionspunkt: die Bereitstellung der Arbeitsmittel seitens des Montanuniversität, die Möglichkeit der Verwendung privater digitaler Arbeitsmittel und die damit in Zusammenhang stehende Aufwandsersatzung.

Noch zu klären: Der digitale Workflow zur Antragstellung und die Administration.

Homeoffice hat sich als wegweisende Arbeitsform etabliert, die Flexibilität und Effizienz fördert. Durch die Möglichkeit, Arbeit nach persönlichen Präferenzen zu gestalten, können Mitarbeiter:innen ihre Produktivität steigern und gleichzeitig eine verbesserte Work-Life-Balance erreichen. Die moderne Technologie ermöglicht die digitale Zusammenarbeit. Im Homeoffice ist jedoch auf die klare Trennung von Arbeit und Privatleben bewusst zu achten. Insgesamt bietet Homeoffice eine transformative Perspektive auf die Arbeitswelt, die den individuellen Bedürfnissen der modernen Arbeitskraft gerecht wird.

- If employees are justifiably prevented from performing their work (e.g. sick leave, holiday, doctor's appointment that cannot be postponed), the same regulations apply in the home office as at the company workplace.
- With regard to data protection, the same regulations apply in the home office as at the company workplace.
- If an accident at work occurs in the home office, the statutory regulations on statutory accident insurance cover apply. The provisions of § 175 (1) and (2) ASVG apply.

Point of discussion: the provision of work equipment by the Montanuniversität, the possibility of using private digital work equipment and the associated reimbursement of expenses.

Still to be clarified: The digital workflow for submitting applications, including the form, is provided by the Human Resource department.

Homeoffice has established itself as a pioneering form of work that promotes flexibility and efficiency. By being able to organize work according to personal preferences, employees can increase their productivity and achieve an improved work-life balance at the same time. Modern technology enables digital collaboration. When working from home, however, a clear separation of work and private life must be consciously ensured. Overall, working from home offers a transformative perspective on the world of work that meets the individual needs of the modern workforce.

Seitens der Universitätsleitung wurde die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung zu Homeoffice für das Frühjahr 2024 in Aussicht gestellt.

The university management has indicated that a works agreement regarding homeoffice will be implemented in spring 2024.

Flexible Arbeitszeit

Flexible working hours

Die Allgemein-Bediensteten der Montanuniversität haben eine Gleitzeitregelung erhalten. Dies bedeutet jedoch, dass Arbeitszeitaufzeichnungen erforderlich sind. Für das wissenschaftliche Universitätspersonal gilt eine unterschiedliche Gesetzeslage. Die flexible Arbeitszeit ist durch den § 31 des Kollektivvertrags für Universitäten und durch § 110 des Universitätsgesetzes geregelt. Neben der übergeordneten gesetzlichen Regelung kann jede Universität interne Vereinbarungen treffen.

In folgender Auflistung sind zu den Vorgaben des Kollektivvertrags zur Arbeitszeit des wissenschaftlichen Universitätspersonals Ergänzungsvorschläge für ein mögliches Regelwerk zur Arbeitszeit hinzugefügt. Dies könnte als Basis für einen verschriftlichen Rahmen zur flexiblen Arbeitszeit als ergänzende Regelung zu Homeoffice dienen.

Kollektivvertrag (KV): Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (ausgenommen Lektor:innen und studentische Mitarbeiter:innen).

Ergänzungsvorschlag 1: Die in den Arbeitsverträgen festgelegten Zeiten gelten als fiktive Normalarbeitszeiten. Diese Festlegung dient ausschließlich der Berechnung der Urlaubs- und Krankheitsstunden und ist keinesfalls als feste Dienstzeitregelung zu betrachten.

Ergänzungsvorschlag 2: Die Leiter:innen der Lehrstühle können für allfällige über 40 Stunden pro Woche hinausgehende Mehrleistungen nach Maßgabe der konkreten Bedürfnisse des geordneten Lehrstuhlbetriebes zum Ausgleich freie Zeit gewähren.

KV: Der/die Arbeitnehmer:in kann Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung der folgenden Bestimmungen frei wählen.

- Die tägliche Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwölf Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreitet.
- Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.
- Die Betrauung mit Lehrtätigkeiten darf nur für Zeiten von Montag bis Freitag (Arbeitstage) zwischen 8 Uhr und 21 Uhr erfolgen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung Abweichendes zugelassen wird.

The general employees of the Montanuniversität have received a flextime arrangement. However, this means that work hour records are required. Different legal regulations apply to the academic university staff. Flexible working hours are governed by § 31 of the Collective Agreement for Universities and § 110 of the University Act. In addition to the overarching legal regulations, each university can make internal agreements.

The following list includes additional proposals for a possible framework on working hours, supplementing the provisions of the collective agreement for the working hours of academic university staff. This could serve as a basis for a written framework for flexible working hours as a supplementary regulation to home office.

Collective Agreement (CA): The weekly normal working hours are 40 hours (except for lecturers and student employees).

Supplementary proposal 1: The times stipulated in employment contracts are considered fictional normal working hours. This determination is solely for the calculation of vacation and sick hours and should not be considered as a fixed working hours regulation.

Supplementary proposal 2: Head of the chairs may grant compensatory free time for any work beyond 40 hours per week based on the specific needs of the organized chair operation.

CA: The employee may freely choose the start and end of the daily working hours, subject to the following provisions.

- The daily working hours should be arranged in such a way that the weekly working hours do not exceed an average of 48 hours within a calculation period of twelve months and do not exceed 60 hours in individual weeks of the calculation period.
- The daily working hours must not exceed 13 hours.
- Teaching assignments are only permitted from Monday to Friday (workdays) between 8 am and 9 pm, unless otherwise permitted by works agreement.
- After the end of the daily working hours, employees must observe an eleven-hour rest period. The rest period can be shortened to eight hours if this reduction is offset by a corresponding extension of

- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit haben die Arbeitnehmer:innen eine Ruhezeit von elf Stunden einzuhalten. Die Ruhezeit kann bis auf acht Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten zwei Wochen durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird, neben dem Ausgleich in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegen stehen.
- Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Die ArbeitnehmerInnen haben die Arbeit so einzuteilen, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gewährleistet ist.

Ergänzungsvorschlag 3: An jedem Arbeitstag, an dem mehr als sechs Stunden gearbeitet wird, wird eine in der Zeit zwischen 12:00 und 14:00 Uhr konsumierte Pause von 30 Minuten als Arbeitszeit gewertet, die in der Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche inkludiert ist.

KV: Der/die Arbeitnehmer:in ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.

Ergänzungsvorschlag 4: Seitens der Montanuniversität besteht keine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

KV: Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen, Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen und assoziierte Professoren/Professorinnen sind hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nur insoweit örtlich an die Universität gebunden, wie es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen erfordert.

Ergänzungsvorschlag 5: Im Einvernehmen mit den unmittelbaren Dienstvorgesetzten sind alle in der universitären Lehre beschäftigten wissenschaftlich Bediensteten bei der Korrektur von Prüfungen und Studierendearbeiten sowie bei der Vor- und Nachbereitung örtlich nicht an die Montanuniversität gebunden.

another daily or weekly rest period within the next two weeks, provided there are sufficient opportunities for rest, and there are no demonstrable occupational health concerns.

- Saturdays, Sundays and holidays are to be kept free of work unless there is an important work-related reason. Employees must schedule work in such a way that an average weekly rest period of 36 hours is ensured within a calculation period of two months.

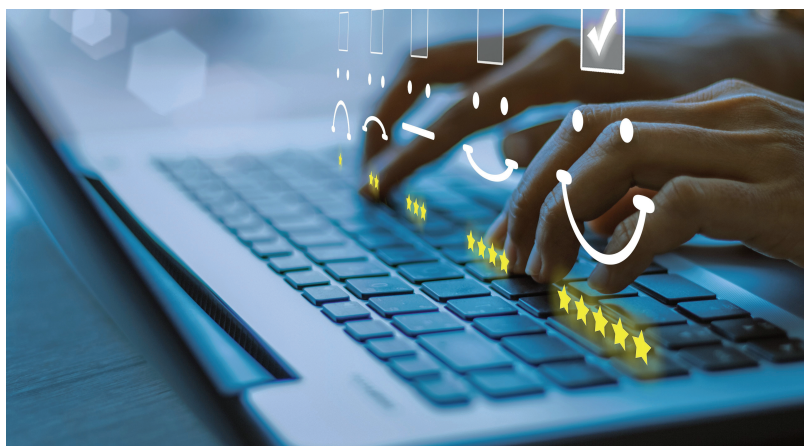
Supplementary proposal 3: On any working day where more than six hours are worked, a 30-minutes break consumed between 12:00 and 14:00 is considered working hours, included in the normal working hours of 40 hours per week.

CA: The employee is obligated to record the worked hours according to the university's instructions.

Supplementary proposal 4: Montanuniversität has no obligation to record working hours.

CA: University professors, assistant professors and associated professors are only locally bound to the university insofar as collaboration with other university members requires it.

Supplementary proposal 5: In agreement with immediate supervisors, all scientifically employed staff engaged in university teaching are not locally bound to Montanuniversität when correcting exams and student work, as well as in pre- and post-preparation.



Urlaubsverfall

Zum Verfall von Urlaub besagt UrlaubsG §4, Abs.5 für Kollektivvertragsbedienstete: der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Beispielsweise würde bei einem Dienstantritt am 1.1.2021 der nicht konsumierte Urlaub dieses Jahres am 1.1.2024 verfallen.

Neues OGH Urteil zum Urlaubsverfall: Der OGH hat sich in einer aktuellen Entscheidung (OGH 8 Oba 23/23z) der Rechtsprechung des EuGH (EuGH C-120/21) angeschlossen, wodurch der/die Arbeitgeber:in Aufklärungs- und Mitwirkungspflichten hinsichtlich der Verjährung von Urlaubsansprüchen hat. **Der/die Arbeitnehmer:in muss ausdrücklich und zeitgerecht über eine mögliche Verjährung des Resturlaubs informiert werden, so dass der Resturlaub auch tatsächlich noch verbraucht werden kann. Kommt der/die Arbeitgeber:in der Aufforderung zum Verbrauch offener Urlaubstage nicht nach, können laut OGH nicht konsumierte Urlaubstage weiterhin geltend gemacht werden.**

Für Beamt:innen gilt laut § 69 BDG: Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 51 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Der Verfall tritt nicht ein, wenn es die oder der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend dem § 45 Abs. 1a rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch die jeweilige Beamtin oder den jeweiligen Beamten hinzuwirken.

„Während im Dienstrecht des Bundes bereits [...] vorgesehen ist, dass ein Verfall nicht eintritt, wenn es die oder der Vorgesetzte unterlassen hat, rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes hinzuwirken (BDG §69 Abs. 3), ist dies [...] vor allem im Urlaubsgesetz bisher unterblieben.“ [St. Jöchtl, GÖD 7-23]

Wesentlich für diese Bereiche ist jedoch, dass das unionsrechtliche Verbot der automatischen Verjährung des Urlaubsanspruchs auch nur das unionsrechtlich garantierte Ausmaß des Jahresurlaubs von vier Wochen erfasst (Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments) und auf die fünfte oder sechste Urlaubswoche nach nationalem Recht nicht anzuwenden ist.

Forfeiture of vacation

According to Vacation Act §4, Subsection 5 for collective agreement employees, the entitlement to vacation expires two years after the end of the vacation year in which it arose. For example, if employment begins on January 1, 2021, any unused vacation days from that year would expire on January 1, 2024.

New Supreme Court Judgement on Vacation Expiry: In a recent decision (Supreme Court 8 Oba 23/23z), the Supreme Court has aligned itself with the case law of the European Court of Justice (ECJ C-120/21). This entails employers having a duty to inform and cooperate regarding the expiration of vacation entitlements. **Employees must be expressly and timely informed of the potential expiration of accrued vacation days, allowing them the opportunity to utilize remaining vacation time. If the employer fails to comply with the request to use outstanding vacation days, according to the Supreme Court, unutilized vacation days can still be claimed.**

For civil servants, as per § 69 of the Federal Civil Service Act (BDG): The entitlement to recreational leave expires if the civil servant does not utilize the leave by December 31 of the calendar year following the vacation year. If, due to official reasons, reasons specified in § 51 Subsection 2 first sentence, or due to a prohibition of employment according to the Maternity Protection Act (MSchG), consumption is not possible by this time, the expiration occurs only at the end of the following calendar year. Expiration does not occur if the superior has failed to actively and timely advocate for the utilization of recreational leave as per § 45 Subsection 1a.

„While in the federal civil service law, it is already provided that expiration does not occur if the superior has neglected to actively, unmistakably, and demonstrably advocate for the utilization of recreational leave (BDG § 69 Subsection 3), this has not been the case, especially in vacation law.“ [St. Jöchtl, GÖD 7-23]

It is crucial to note that the prohibition of automatic expiration of vacation entitlements under union law only applies to the union-law-guaranteed amount of annual leave of four weeks (Directive 2003/88/EC of the European Parliament) and is not applicable to the fifth or sixth week of vacation under national law.

Organisationsplan

„Der Organisationsplan [...] regelt die Organisationseinheiten [...] sowie ihre Funktionsträgerinnen und Funktionsträger.“ [Organisationsplan der MUL, § 1]

Mit dem am 06.12.2023 veröffentlichten und mit 01.01.2024 in Kraft tretenden neuen Organisationsplan der MUL (MBL 452324) erfolgen bei den Departments bzw. Lehrstühlen folgende Umbenennungen: das Department „Petroleum Engineering“ wird umbenannt in „Geoenergy“, sein Lehrstuhl „Petroleum und Geothermal Energy Recovery“ in „Geoenergy Production Engineering“. Der Lehrstuhl „Automation“ des Departments „Product Engineering“ wird umbenannt in „Automation und Messtechnik“.

Neben den Departments zählen zu den wissenschaftlichen Organisationseinheiten nun auch Forschungszentren mit Centers of Excellence als Untereinheiten. Als **Centers of Excellence** sind im Organisationsplan aufgeführt: **Zentrum am Berg, Resources Innovation Center, Hydrogen and Carbon Center, Center of Excellence: Energy, Center of Excellence: Recycling, Center of Excellence: Materials** und das **Digital Science Center**.

Die vormals unter dem Oberbegriff „Zentrale Dienste“ zusammengefassten Untereinheiten fungieren jetzt als „Service-Abteilungen“. Service-Abteilungen als nicht wissenschaftliche Organisationseinheiten haben die Aufgabe, die wissenschaftlichen Organisationseinheiten und deren Angehörige bei der Aufgabenerfüllung zu unterstützen. Zu den **Service-Abteilungen** zählen: **Forschungs- und Innovationservice, Finance, die Abteilung Gebäude, Technik und Beschaffung, International Relations and European University, Marketing and Communication, Human Resources, die Abteilung Language, Learning and Culture, das Study Support Center, Center for Teaching and Learning, Universitätsbibliothek und Archiv, Universitätssport sowie ICT (Information and Communications Technologies) und Digitalisierung**.

Stabsstellen, zuvor als Stabsfunktionen bezeichnet, haben die Aufgabe, die Universitätsleitung bei der Entscheidungsfindung und der Umsetzung von Entscheidungen zu unterstützen. Eine neu im Organisationsplan aufgenommene Stabsstelle ist das **Diversity Management** (Koordinationsstelle für Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung). Die ehemaligen Stabsfunktionen „Qualitätsmanagement“ und „Revision“ sind umbenannt zu den Stabsstellen **„Qualitätsmanagement und Evaluierung“ bzw. „Interne Revision“**.

Organizational plan

„The organizational plan [...] regulates the organizational units [...] as well as their function holders.“ [Organizational Plan of MUL, § 1]

With the new organizational plan of MUL published on December 6, 2023, and effective as of January 1, 2024 (MBL 452324), the following renaming of departments and chairs is implemented: The department „Petroleum Engineering“ is renamed to „Geoenergy,“ and its chair „Petroleum and Geothermal Energy Recovery“ is renamed to „Geoenergy Production Engineering.“ The chair „Automation“ of the department „Product Engineering“ is renamed to „Automation und Messtechnik.“

In addition to the departments, scientific organizational units now also include research centers with Centers of Excellence as subunits. The Centers of Excellence listed in the organizational plan are: **Zentrum am Berg, Resources Innovation Center, Hydrogen and Carbon Center, Center of Excellence: Energy, Center of Excellence: Recycling, Center of Excellence: Materials, and the Digital Science Center**.

Previously grouped under the term „Central Services,“ subunits now function as „Service Departments.“ Service Departments, as non-scientific organizational units, have the task of supporting scientific organizational units and their members in fulfilling their tasks. The **Service Departments** include: **Research and Innovation Service, Finance, the Department of Buildings, Technology and Procurement, International Relations and European University, Marketing and Communication, Human Resources, the Department of Language, Learning and Culture, the Study Support Center, Center for Teaching and Learning, University Library and Archives, University Sports, as well as ICT (Information and Communications Technologies) and Digitalization**.

Staff units, previously known as staff functions, have the task of supporting the university management in decision-making and the implementation of decisions. A new staff unit included in the organisational plan is **Diversity Management** (coordination office for tasks relating to equal opportunities, the advancement of women and gender research). The former staff functions „Quality Management“ and „Auditing“ have been renamed **„Quality Management and Evaluation“ and „Internal Auditing“** respectively.



Die Geschäftseinteilung des Rektorats legt die fachliche Zuständigkeit der Mitglieder des Rektorats fest. Die folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Verantwortungsbereichen der Rektoratsmitglieder.

The organizational structure of the rectorate defines the professional responsibilities of its members. The following listing provides an overview of the areas of responsibility of the rectorate members.

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. mont. Dr.-Ing. E.h. Peter Moser

Rektor

- Bestellung und Abberufung der Leiter:innen von Organisationseinheiten sowie von deren Stellvertreter:innen
- Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Leiter:innen der Organisationseinheiten
- Personalmanagement (einschließlich Personalrekrutierung, Berufungsmanagement und Nachwuchsförderung)
- Personalstellenplanung gemeinsam mit VR FI
- Fragen der Gleichbehandlung und Fördermaßnahmen, Gender & Diversity
- Strategie- und Organisationsentwicklung
- Qualitätsmanagement, Evaluation & Berichtswesen
- Entwicklung von Wirtschaftskooperationen und Netzwerken

Rektor

- Appointment and dismissal of the heads of organisational units and their deputies
- Conclusion of target agreements with the heads of the organisational units
- Human Resources Management (including personnel recruitment, appointment management and promotion of junior staff)
- Staff position planning together with VR FI
- Equal treatment issues and support measures, gender & diversity
- Strategy and organisational development
- Quality management, evaluation & reporting
- Development of business collaborations and networks

- Wahrung der wissenschaftlichen Integrität und Fragen der Ethik
- Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitswesen
- Krisenmanagement
- Wissensbilanz

- Safeguarding scientific integrity and ethical issues
- Occupational safety and occupational health
- Crisis management
- Intellectual capital report

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.mont. Helmut Antrekowitsch

Vizerektor für Forschung und Nachhaltigkeit

- Wissenschaftliche Profilbildung, Koordination und Planung wissenschaftlicher Kompetenzbereiche
- Forschungsservice und Innovationsservice
- Forschungscluster und Forschungszentren
- Nationale und internationale Forschungsprogramme und -kooperationen
- Koordination der Forschungsinvestitionen und der Forschungsinfrastruktur
- Qualitätssicherung in der Forschung
- Koordination der Unternehmens- und Forschungsbeiträge
- Universitätsbibliothek und Archiv
- Zentrum für Angewandte Technologie GmbH Leoben (ZAT)
- Nachhaltigkeitsstrategie und Umsetzung

Vice-Rector for Research and Sustainability

- Scientific profiling, coordination and planning of scientific areas of expertise
- Research service and innovation service
- Research clusters and research centres
- National and international research programmes and collaborations
- Coordination of research investments and research infrastructure
- Quality assurance in research
- Coordination of company and research participations
- University library and archive
- Center of Applied Technology GmbH Leoben (ZAT)
- Sustainability strategy and implementation

Mag. et Dr.rer.soc.oec. Barbara Romauer

Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur

- Finanzbuchhaltung und Bilanzierung
- Controlling
- Drittmittelcontrolling, finanzielle Abwicklung Drittmittelprojekte
- Finanz- und Budgetmanagement
- Finanzreporting
- Personalcontrolling (Personalbudgetmanagement)
- Personalstellenplanung gemeinsam mit Rektor
- Personalverrechnung und Dienstreiseabrechnungen
- Investitionsmanagement
- Veranlagungs- und Finanzierungspolitik
- Einkaufsmanagement
- Infrastruktur und Facility Management
- Interne Revision

Vice-Rector for Finance and Infrastructure:

- Financial accounting and balancing
- Controlling
- Third-party funding controlling, financial management of third-party funded projects
- Financial and budget management
- Financial reporting
- Personnel controlling (personnel budget management)
- Staff position planning together with the Rector
- Payroll accounting and business trip accounting
- Investment management
- Investment and financing policy
- Purchasing management
- Infrastructure and facility management
- Internal audit

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Thomas Prohaska

Vizerektor für Lehre und Internationales

- Organisation des Studienbetriebes
- Lehr- und Studiencontrolling
- Qualitätssicherung in der Lehre
- MUL interne, nationale und internationale Studienprogramme
- Strategische Entwicklung der Lehre
- Didaktik und e-Didaktik
- Studienservices und Prüfungsangelegenheiten
- Aufnahme der Studierenden (§ 22 Abs. 1 Z 8 UG);
- Einhebung der Studienbeiträge in der gesetzlich festgelegten Höhe (§ 22 Abs. 1 Z 9 UG);
- Festlegung der Lehrgangsbeiträge für Universitätslehrgänge (§ 22 Abs. 1 Z 9a iVm. § 56 Abs. 5 UG)
- Mobilität von Studierenden und Lehrenden
- Erasmus
- Nationale und internationale Kooperationen im Bereich Lehre
- European University
- Sprachen, Kultur, Sport
- Life Long Learning – Postgraduale Bildungsangebote und Kurse
- Delta Akademie
- Digitalisierungsaktivitäten
- Entwicklung und Management der ICT Infrastruktur
- Lehrlingsausbildung
- Erteilung der Lehrbefugnis (venia docendi)

Vice-Rector for Teaching and International Affairs

- Organisation of study operations
- Teaching and study controlling
- Quality assurance in teaching
- MUL internal, national and international study programmes
- Strategic development of teaching
- Didactics and e-didactics
- Study services and examination matters
- Admission of students (§ 22 para. 1 no. 8 UG);
- Collection of tuition fees in the amount stipulated by law (§ 22 para. 1 no. 9 UG);
- Determination of course fees for university courses (§ 22 para. 1 no. 9a in conjunction with § 56 para. 5 UG)
- Mobility of students and lecturers
- Erasmus
- National and international cooperation in the area of teaching
- European University
- Languages, culture, sport
- Life Long Learning – Postgraduate education programmes and courses
- Delta Academy
- Digitalisation activities
- Development and management of ICT infrastructure
- Apprenticeship training
- Granting of teaching authorisation (venia docendi)

Assoz.Prof. Mag. et Dr.rer.soc.oec. Christina Holweg

Vizerektorin für Marketing und Stakeholder Management

- Marktentwicklung und Marktforschung
- MUL Branding
- Verankerung im Stadtbild
- Employer Branding
- Pressearbeit
- Strategisches Studierendenrecruiting und Studierendenmarketing national und international
- Schulwerbung
- MINT Initiative mit Schulen getrennt nach Unter- und Oberstufen
- Third Mission
- Interne und externe Kommunikation
- Alumni
- Veranstaltungsmanagement
- Corporate Governance
- Fundraising

Vice-Rector for Marketing and Stakeholder Management

- Market development and market research
- MUL Branding
- Anchoring in the cityscape
- Employer branding
- Press relations
- Strategic student recruiting and student marketing nationally and internationally
- School advertising
- MINT initiative with schools, divided into lower and upper schools
- Third mission
- Internal and external communication
- Alumni
- Event management
- Corporate governance
- Fundraising

Gehaltsverhandlungen

Salary negotiations

Am 22.11.2023 wurde von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bekannt gegeben, dass die Gehälter der Beamt:innen ab 1.1.2024 zwischen 9,71 % und 9,15 %, mindestens aber um 192 Euro erhöht werden. Die Zulagen und Vergütungen werden ebenfalls um 9,15 % erhöht.

Der Abschluss für Beamt:innen ist richtungsweisend für die Kollektivvertragsbediensteten.

Am 07.12.2023 wurde Folgendes von der GÖD veröffentlicht: „Heute fand die erste Runde zum Gehaltsabschluss für 2024 statt. Die Verhandlungen mit Vertreter:innen des Dachverbandes und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fanden in konstruktiver und wertschätzender Atmosphäre statt, in der beide Seiten ihre Standpunkte darlegen und erörtern konnten.

Angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der hohen Inflation, bedarf es jedoch noch einiger Kraftanstrengungen, um zu einem für beide Seiten tragbaren Kompromiss zu gelangen. Bis zum nächsten Verhandlungstermin werden die Standpunkte arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig in den jeweiligen Gremien noch vertieft und abgestimmt.“ [Mag. Johann Zöhling, GÖD-Vors.-Stv. und Bereichsleiter Kollektivverträge].

Die Verhandlungen werden am 18.12.2023 fortgesetzt.

On 22 November 2023, the Public Service Union announced that civil servants' salaries would be increased by between 9.71 % and 9.15 % from 1 January 2024, but by at least 192 euros. Bonuses and allowances will also be increased by 9.15 %.

The conclusion of the civil servants' agreement sets the trend for collective agreement employees.

The following was published by the GÖD on 7 December 2023: „The first round of the salary agreement for 2024 took place today. The negotiations with representatives of the umbrella organisation and the Public Service Union took place in a constructive and respectful atmosphere in which both sides were able to present and discuss their positions. However, in view of the economic conditions, in particular the high level of inflation, it will still take some effort to reach a compromise that is acceptable to both sides. Until the next negotiation date, the positions of the employers and employees will be discussed in greater depth and harmonized in the respective committees.“ (Johann Zöhling, Deputy Chairman of the GÖD and Head of Collective Labour Agreements)

Negotiations will continue on 18 December 2023.



Diversity Management



"Diversity is about all of us, and about us having to figure out how to walk through this world together."

Jacqueline Woodson, American writer

Das Humankapital

Das wesentliche Kapital einer Universität ist das Humankapital. Das Wachstum der Universität hängt vom Engagement, den Leistungen und den Innovationen ihrer Mitarbeiter:innen ab. Diversity Management basiert auf den Grundsätzen der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität und liegt im Bereich des Personalmanagements. Diversity Management ist ein strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung, Förderung, Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt von Personen, zum Vorteil aller Beteiligten.

Diversität als Erfolgsfaktor

Immer mehr Organisationen erkennen den Wert von Diversität, denn Vielfalt trägt nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei. Eine wertschätzende und offene Unternehmens- und Führungskultur schafft Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden und bindet die Beschäftigten an die Organisation. Universitäten, die die unterschiedlichen Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, werden erfolgreicher sein. Im Hinblick auf Herkunft, Gender oder Berufserfahrung sind diverse Teams resilienter und bringen vielfältigere Lösungsansätze und Ideen in die Entwicklungsprozesse ein.

Human Capital

The essential capital of a university is its human capital. The growth of the university depends on the commitment, performance and innovation of its employees. Diversity management is based on the principles of the university's social responsibility and is part of human resources management. Diversity management is a strategic management approach for the targeted perception, promotion, appreciation and utilisation of the diversity of people for the benefit of all involved.

Diversity as a Success Factor

More and more organisations are recognising the value of diversity, because diversity makes a lasting contribution to the company's success. An appreciative and open corporate and management culture creates satisfaction among employees and binds employees to the organisation. Universities that promote the different strengths of their employees will be more successful. Teams that are diverse in terms of origin, gender or professional experience are more resilient and bring different approaches and ideas to the development processes.

Die Zielsetzung des Diversitätsmanagements

Die gemeinsame Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das geprägt ist von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt, Toleranz, Fairness, Kollegialität und Vertrauen. Ein hervorragendes Arbeitsklima, das sich positiv auf die Leistungen und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden auswirkt, wodurch jede/jeder Einzelne und dadurch die gesamte Organisation profitiert. Vielfalt ist eine Stärke, die es zu nutzen gilt.

Die Umsetzung von Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement kann mit Hilfe von Regelwerken (Normen, wie der ÖMORM S 2501) strukturiert umgesetzt werden. Zu Beginn steht die Erhebung und Analyse der Ist-Situation. Auf deren Basis werden entsprechende Kennzahlen bzw. konkrete Indikatoren formuliert, Maßnahmen abgeleitet und deren Wirksamkeit evaluiert. Ein PDCA-(Plan-Do-Check-Act) Zyklus wird durchlaufen.

Corporate Social Responsibility

CSR ist ein Konzept, bei dem Unternehmen bzw. Organisationen ihre Verantwortung für soziale und Umweltfragen anerkennen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Dies beinhaltet Maßnahmen, wie faire Arbeitsbedingungen, soziales Engagement und transparente Geschäftspraktiken. Eine Universität, die CSR ernst nimmt, betrachtet nicht nur ihre eigenen Interessen, sondern auch die Interessen der Stakeholder, wie jene der Studierenden, Mitarbeiter:innen, Projektpartner:innen und der Gesellschaft im Allgemeinen.

Diversity – Equity – Inclusion

In einer gelebten Diversitätskultur sind alle Menschen als Individuen und als Gruppen wertgeschätzt. In Arbeitsabläufen sind integrative organisatorische Richtlinien und Prozesse berücksichtigt. Gegenüber allen Stakeholdern wird ein wertschätzendes Verhalten gelebt. Die kooperative Zusammenarbeit und der Wissensaustausch ist die Normalität. Der Dialog wird gefördert, zudem werden unterschiedliche Perspektiven respektiert und begrüßt. Das Ergebnis der Zusammenarbeit ist eine erhöhte Kreativität und Innovation, eine verbesserte Problemlösungs- und Entscheidungsfindung. Alle Mitarbeiter:innen werden als wertvoll angesehen. Verhaltensweisen werden gelebt, die das Vertrauen fördern und Vorurteile und Diskriminierung verhindern. Die Mitarbeiter:innen können ihr volles Potenzial entfalten und fühlen sich willkommen und zugehörig.

The Objectives of Diversity Management

The joint creation of a work environment characterized by appreciation, mutual respect, tolerance, fairness, collegiality and trust. An excellent working atmosphere that positively impacts the performance and development of employees, benefiting each individual and the entire organization. Diversity is a strength that should be harnessed.

Implementation of Diversity Management

Diversity management can be structured using frameworks such as standards (e.g., ÖMORM S2501). The process begins with the collection and analysis of the current situation, based on which relevant metrics or specific indicators are formulated, measures are derived, and their effectiveness is evaluated. A PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle is followed.

Corporate Social Responsibility

CSR is a concept in which companies or organizations recognize their responsibility for social and environmental issues and take corresponding measures. This includes actions such as fair working conditions, social engagement, and transparent business practices. A university that takes CSR seriously considers not only its own interests but also the interests of stakeholders such as students, employees, project partners, and society in general.

Diversity – Equity – Inclusion

In a culture of diversity, all people are valued as individuals and as groups. Inclusive organisational guidelines and processes are taken into account in workflows. Appreciative behaviour is practised towards all stakeholders. Cooperative collaboration and knowledge sharing are the norm. Dialogue is encouraged and different perspectives are respected and welcomed. The result of cooperation is increased creativity and innovation, improved problem-solving and decision-making. All employees are seen as valuable. Behaviour is practised that promotes trust and prevents prejudice and discrimination. Employees can unfold their full potential, and everyone feels welcome and included.

„A lived culture of diversity is our common success.“

Science 4 Technology @ MUL

Ankündigung

Unter dem Titel „Science 4 Technology“ führt der Betriebsrat Wissenschaft am 23. und 24. Mai 2024 eine Veranstaltung durch, in der die herausragenden wissenschaftlichen Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen in einer Posterausstellung im Studienzentrum der Montanuniversität präsentiert werden. Unser Anliegen ist es, die individuellen Forschungsleistungen unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darzustellen. Zudem laden wir alle Lehrstühle und Departments ein, sich zu präsentieren. Ziel dieser Initiative ist es, das breite Spektrum der Forschungsprojekte, die an der Montanuniversität durchgeführt werden, intern und extern zu zeigen. Ergänzend zur Posterausstellung wird ein digitaler Abstractband erstellt.

Die Veranstaltung findet im Rahmen der „Langen Nacht der Forschung“ am 24. Mai 2024 statt. Diese Veranstaltung führte im Jahr 2020 rund 2000 Besucher:innen an die Montanuniversität. Am 23. Mai 2024 findet die Auftaktveranstaltung, mit Impulsvorträgen statt, die auch offen für externe Besucher:innen ist.

Der Call for Abstracts startet im Jänner 2024. Wir laden Euch alle herzlich zur Teilnahme ein.

Announcement

Under the title „Science 4 Technology“, the Science Works Council will be holding an event on 23 and 24 May 2024, in which the outstanding scientific achievements of our colleagues will be presented in a poster exhibition at the Montanuniversität Study Centre. Our aim is to show the individual research achievements of our scientists. We also invite all chairs and departments to present themselves. The aim of this initiative is to show the broad spectrum of research projects carried out at the Montanuniversität, both internally and externally. In addition to the poster exhibition, a digital abstract volume will be produced.

The event will take place as part of the „Long Night of Research“ on 24 May 2024. This event attracted around 2000 visitors to the University of Leoben in 2020. The kick-off event will take place on 23 May 2024 with keynote speeches, which is also open to external visitors.

The call for abstracts will start in January 2024 and we cordially invite you all to participate.





FROHE WEIHNACHTEN
UND EIN
GLÜCKLICHES NEUES JAHR

MERRY CHRISTMAS
AND A
HAPPY NEW YEAR

Impressum: Herausgeber: Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben,
Franz-Josef Straße 18, 8700 Leoben; Redaktion und Layout: Eva Wegerer, Nicolai Aust; Druck: Universaldruckerei Leoben.
Bildnachweis: Shutterstock: Cover (4), 2, 9, 15, 18; Pixabay: 19; Günter Hoffellner: 3; Foto Freisinger: 12; Eva Wegerer: 16



brw

