

Editorial.....S.3
Juristische Notfallaspekte.....S.4
MedUni & Familienfreundlichkeit...S.5
Kettenvertrag, was ist das?.....S.6
Kontakt, Impressum.....S.7

Jahrgang 5, Nr. 13
Ausgabe 2/2011, Oktober

Aus für AKH-Notfall-
Facharzt dienste
in 3 Monaten

MIT-BESTIMMUNG

Zeitschrift des Betriebsrats für das Wissenschaftliche Personal der
Medizinischen Universität Wien

Geht es der
MedUni besser, wenn
der Wissenschaftsminister
so weitermacht?

Ja! Besser als
nächstes Jahr und... viel
besser als übernächstes!

Betriebsversammlung

10. November 2011

AKH-Hörsaal 1

14:30 Uhr



Damit Sie die Pensionslücke nur ein Lächeln kostet:

Der Merkur Privatplan Plus.

Der Merkur Bonus für 2011 in Höhe von 8,5 % auf die einbezahlte Prämie gilt nur für Neukunden.

**WIR VERDOPPELN DIE
STAATLICHE FÖRDERUNG
FÜR 2011 AUF 17 % *
DAS SIND BIS ZU
€ 393,- FÜR SIE!**



* 8,5 % staatliche Förderung + 8,5 % Merkur Bonus. Diese Aktion ist gültig für Anträge, die bis zum 29. 12. 2011 in der Generaldirektion der Merkur Versicherung AG einlangen (gilt nur für Tarif PZV/3).

Für nähere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Sonja Misliwetz

Landesdirektion Wien

Mobil: 0676/606 88 56

Mail: sonja.misliwetz@merkur.at

Tibor Budai

Landesdirektion Wien

Mobil: 0676/920 28 89

Mail: tibor.budai@merkur.at

MERKUR 
DIE GESUNDHEITS-VERSICHERUNG

BERATUNGSGUTSCHEIN

zur Sonderaktion für Dienstnehmer der Medizinischen Universität Wien

JA, ich wünsche nähere Informationen über die Merkur Gruppenversicherung

- Gesundheitsvorsorge Zukunftsvorsorge/Bestattungsvorsorge
 Unfallvorsorge Eigenheim- u. Haushaltsversicherung

Merkur Kunde ja nein


Name

Straße

PLZ/Ort

Geb. Datum Telefon:

Bitte den Beratungsgutschein direkt an die Merkur senden.

Antwortsendung 

Per FAX an
01/505 57 44-13231

ODER

Porto
zahlt
Merkur

An

MERKUR 
DIE GESUNDHEITS-VERSICHERUNG

Alexander Wondrak
Landesdirektion Wien
Wiedner Hauptstraße 23-25
1040 Wien

Editorial

Achtung, Politik gefährdet Ihre Gesundheit!



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen !

Wie das Rektorat bereits mehrfach bekannt gegeben hat, fehlen der Universität zumindest ab 2013 ca. 30 Mio. Euro jährlich, um den laufenden Betrieb finanzieren zu können. Der Rektor hat daher ab 2011 einen Aufnahmestopp verfügt und eine Kürzung der Journaldienststräder angekündigt, die mit 1.1.2012 in Kraft treten soll. Es sollen insgesamt 24 Journaldienststräder eingespart werden, wobei das Rektorat den klinischen Bereich in Cluster eingeteilt hat und jedes Cluster die Vorgabe erhalten hat, die Kürzung von insgesamt 14% der Journaldienststräder festzusetzen. Diese Kürzung würde Leistungsreduktionen bedingen, wobei eine (teilweise) Schließung der Notfallaufnahme genauso diskutiert wird, wie andere Leistungsreduktionen. Sämtliche Maßnahmen würden unweigerlich unser Leistungsangebot einschränken und zu einer spürbaren Verschlechterung der PatientInnenversorgung führen.

Erschwerend zu den ab 2013 prognostizierten Problemen ist ein Budgetloch dazugekommen, das bereits 2011 wirksam wird. Aufgrund unerwarteter Ausgaben wird bereits heuer mit einem Defizit von über 9 Mio. Euro gerechnet. Selbiges gilt auch für 2012. Deshalb hat der Rektor im Oktober 2011 einen absoluten Personalaufnahmestopp verhängt (nur mehr Karenzstellen werden ausgeschrieben) und die Umsetzung der Journaldienststeinsparungen mit 1.1.2012 angeordnet. Bereits jetzt lassen sich für Januar keine Journaldienste mehr in den EDM eintragen!

Nachdem ein Einsehen der Politik nicht zu erwarten ist, und das Budget der Universitäten auch laut Aussagen der Finanzministerin kaum erhöht wird, sehen sich sowohl der Betriebsrat als auch der

Senat und die Abteilungsleiter gezwungen, die Öffentlichkeit auf diese Probleme hinzuweisen. Mit der Solidarität unserer Patientinnen und Patienten wird gerechnet.

Wir bereiten eine Reihe von Maßnahmen vor, über die wir in unserer Betriebsversammlung am Donnerstag, dem 10.11., ab 14:30 Uhr im AKH-Hörsaal 1 berichten und diskutieren werden.

Jedenfalls befindet sich die Universität in ernststen Schwierigkeiten. Ohne zusätzliches Geld bzw. ohne signifikante Personalreduktionen und Leistungskürzungen wäre innerhalb der kommenden Jahre ein Defizit von mehr als 100 Mio. Euro zu erwarten. Das Rektorat kann solche Budgetüberschreitungen nicht eingehen und hat deshalb die oben erwähnten Reduktionen angeordnet.

Wir appellieren an die Regierung, unsere Universität entsprechend zu finanzieren. Ein Fortschreiben des Budgets der Universität, das keine Abgeltung der kollektivvertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen und gesetzlichen Biennalsprünge vorsieht, wird es unmöglich machen, die Funktionsfähigkeit von MedUni und AKH zu erhalten.

**Notfall-Ambulanzbetrieb
Sonntag mittags
in der erweiterten Wartezone**



Ihr

Thomas Szekeres

thomas.szekeres@meduniwien.ac.at

Tel.: 40400/5365, Pager: 81-6143



Dr. L.-M. Marzi, SR

Juristische Notfallaspekte

Für die *Mit-Bestimmung* (M-B) sprach Martin Andreas mit dem Leiter der AKH-Rechtsabteilung, Dr. Marzi, über den Fall der Patientenklage und die derzeitige AKH-Medienpräsenz.



Dr. M. Andreas, MBA

M-B: Im AKH gibt es geringe Klagszahlen, vor allem im Zusammenhang mit dem sogenannten Juristischen Notfallkoffer(*). Welche Möglichkeiten gibt es im Fall des Falles, wenn Patienten eine Klage einreichen und gibt es österreichweite Vergleichsdaten?

Dr. Marzi: Das AKH war in den letzten Jahren selten Gast beim Obersten Gerichtshof. Das ist darauf zurückzuführen, dass außergerichtliche Wege beschritten wurden und wir im Falle von Fehlleistungen ausgleichend gewirkt und Schadenersatz geleistet haben. Pro Jahr laufen überhaupt nur 10-20 Fälle gerichtlich, von denen die meisten nicht verloren wurden. Seit 11/2007 gab es, in den Fällen in denen der Juristische Notfallkoffer zum Einsatz kam, kein Verfahren bei Gericht und das ist sensationell. Bei so gut wie jedem Zwischenfall und jeder Schadenssache, welche z.B. intraoperativ erkannt wurden, sind wir sofort informiert worden, egal ob es Wochenende, abends oder tagsüber war. Damit wusste auch die Versicherung noch während die OP im Laufen war bereits Bescheid. In Folge wurde der Patient informiert und nicht irgendwo auf den Klagesweg verwiesen. Ich halte die Klage für die allerletzte Chance noch etwas zu bekommen, wenn alles andere nicht greift. Allerdings: wenn es einfach keine Grundlagen gibt, weil etwas schicksalhaft ist, können weder wir noch die Versicherung haften.

M-B: Gibt es Zahlen zu den vermeidbaren Komplikationen oder liegt das außerhalb Ihres Bereiches?

Dr. M: Wir arbeiten alle Fälle nicht nur juristisch ab, sondern starten dann einen Verbesserungsprozess. Das heißt, wenn dahinter eine systemische Fehlleistung steht, das System oder die Technik versagt hat, dann wird eine Aufarbeitung, eine Verbesserung angeregt und begleitet. Das System ist sehr umfassend und versucht alles zu vermeiden, was zu vermeiden ist. Dadurch sind die Fälle und die Zahl der Klagen zurückgegangen. Auch die Beträge für Schadenersatz pro Fall sind gesunken. Das wirkt sich wieder auf die Prämie aus. Und das alles hat dazu geführt, dass es keine dramatische Explosion dieser Kosten gibt, wie das in anderen Regionen und bei anderen Trägern durchaus der Fall ist.

M-B: Es ist viel Arbeit bereits passiert, sodass wir

jetzt diese stabile Position haben.

Dr. M: Es geht vor allem um den niederschweligen Zugang des Personals. Es sind die Ärzte, die die meisten Schäden verursachen, was normal ist, da sie operieren und behandeln, während die anderen medizinischen Berufe weniger direkt am Patienten arbeiten.

M-B: Wir kommen zum zweiten Bereich. Das AKH ist in den letzten Monaten aber in anderen Belangen immer mehr in die mediale Berichterstattung gekommen.

Dr. M: Faktum ist, dass es einige Untersuchungen der Staatsanwaltschaft bzw. der Korruptionsstaatsanwaltschaft gegeben hat, die sich im Wesentlichen auf zwei Dinge konzentriert haben. Das eine war das Vergabeverfahren Reinigung und beim anderen handelt es sich um die vorgetäuschte Ableistung des Zivildienstes. Bei Ersterem geht die Staatsanwaltschaft vielleicht noch immer davon aus, dass ein Schaden entstanden ist, wenn man nach dem Bestbieterprinzip und nicht nach dem Billigstbieterprinzip auswählt. Bei Vergabeverfahren dieser Größenordnung haben alle Seiten Rechtsanwaltskanzleien engagiert. Im Vergabeverfahren gibt es, grob vereinfacht, immer wieder Zwischenstationen, wo man als vermeintlich Benachteiligter Einspruch erheben kann, oder, wenn man Zweiter ist, rechtzeitig Anträge stellen oder zurückziehen kann. Es waren ursprünglich 8 Unternehmen beteiligt, die alle von juristischen Profis unterstützt wurden.

M-B: Es gab schon personelle Konsequenzen und eine Neuausschreibung wurde angekündigt. Ist das auf Druck der Medien passiert oder ein normaler Prozess?

Dr. M: Der früheste mögliche Ausstieg aus dem Vertrag ist Ende 2013. Ab 2014 wirkt das Ergebnis einer Neuvergabe, wobei man heute seriöser Weise nicht sagen kann, wer es dann bekommt. Das wird das Ergebnis eines komplizierten Verfahrens sein, das dann einen Sieger ergeben wird, der rechtlich korrekt abgesichert diesen Auftrag erhält.

M-B: Besten Dank für das Gespräch.

Martin Andreas

(*) Inhalt des Jurist. Notfallkoffers: <http://muw-betriebsrat.at>, unter: Betriebsrats-Zeitung, Juni 2008, Jg.2, Ausg.2, S.2

Beste Kundenbetreuung und exklusive Neukundenvorteile!



Wechseln Sie zur Erste Bank und erleben Sie den Unterschied in der Kompetenz und der Qualität unserer Kundenbetreuung! Legen Sie Ihr Geldleben von nun an in die besten Hände!

s Komfort Konto:

- **Gratis:** Kontoführung für 12 Monate, ab dem zweiten Jahr um 25 % ermäßigt!
- **Gratis:** BankCard mit Airbag-Kartenversicherung
- **Gratis:** netbanking
- **Gratis:** alle Dauer- und Einziehungsaufträge
- **Gratis:** alle elektronischen und SB-Buchungen
- **Habenzinsen 0,5 % p. a.** (statt 0,125 %)

Wir erledigen gerne Ihren Kontowechsel und alle damit verbundenen Wege für Sie!

Nützen Sie die Gelegenheit für ein ausführliches Beratungsgespräch!

Ich informiere Sie gerne auch telefonisch oder an Ihrem Arbeitsplatz!



Herbert Futterknecht
Betriebsbetreuer

Tel.: 05 0100 6 - 16023

E-Mail: herbert.futterknecht@erstebank.at

Gültig bis 14.1.2012 bei Neuabschluss.

*Welcome-Bonus: Nach dem 1. Gehaltseingang, auf Ihr neu eröffnetes s Komfort Konto wird Ihnen einmalig ein 20 Euro Sodexo Gutschein an Ihre Adresse übermittelt.

s Komfort Konto: Die 0,5 % Habenzinsen gelten für 12 Monate ab dem Eröffnungsdatum, danach Herabsetzung auf 0,125 %. Pauschale inkl. Kontoführungsprovision für s Komfort Konto: ab dem 2. Jahr nur 10,55 Euro pro Quartal (statt 14,24 Euro). Preisbasis: 1.4.2011. Nächste Indexanpassung: 1.4.2012.

FINANZ PARTNER

EINE KOOPERATION DER ERSTE BANK UND
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG

ERSTE BANK

Die MedUni Wien auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit

Gastbeitrag von Mag^a Susanne Gahbauer, Stabstelle Gender Mainstreaming

The road is long...

Aus einer frauenpolitischen Motivation heraus hat sich die MedUni Wien im Herbst 2010 entschieden, als Pilotuniversität am Audit „hochschule und familie“ teilzunehmen. Das Audit bietet eine strukturierte Vorgehensweise, um eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sowie Studium mit Kind/ern langfristig zu erreichen. Zielgruppen im Audit sind Studierende und MitarbeiterInnen, allgemeines wie wissenschaftliches Personal.

Wie eine deutsche Studie zeigt, ist es für Frauen besonders schwierig, zum Zeitpunkt der Familiengründung in einer wissenschaftlichen Karriere zu bleiben. Zur so genannten „rush hour“ des Lebens, wenn also der Zeitpunkt des Aufbaus einer wissenschaftlichen Karriere mit dem der Familiengründung zusammenfällt, beenden viele Frauen ihre wissenschaftliche Karriere, um Familienpflichten zu erfüllen bzw. nehmen einen Arbeitsplatz an, den sie mit einer Familie als besser vereinbar wahrnehmen. Demzufolge sind Frauen, besonders in den medizinischen Wissenschaften, in hierarchisch höheren Positionen entsprechend seltener vertreten (siehe Frauenbericht).

An der MedUni Wien gibt es knapp 1400 Wissenschaft-

terInnen mit Kindern. Zu anderen, oft nicht minder aufwendigen Vereinbarkeitssituationen, gibt es häufig keine Daten. Etwa wenn MitarbeiterInnen Angehörige pflegen oder selber vorübergehend krank sind, was die vollständige Leistungsfähigkeit beeinträchtigt.

In den von einer internen Projektgruppe erarbeiteten und vom Rektorat zur Umsetzung freigegebenen Maßnahmen steht vorwiegend die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Kindern im Visier. Um diese zu verbessern, bedarf es einer Vielzahl von Maßnahmen, die auf unterschiedliche Problemlagen und Veränderungsstufen abzielen; deshalb hat sich die MedUni Wien im Zuge des Audits für folgende Handlungsfelder entschieden: Verbesserung der Studienorganisation für Studierende, Wissenschaft & Lehre, Kinderbetreuung, Arbeitszeit sowie Arbeitsorganisation und Qualifizierung & Führung.

Konkret wird derzeit ein Netzwerk mit anderen Universitäten aufgebaut, um verstärkt Dual-Career-Couples rekrutieren zu können. Um Auszeiten besser zu standardisieren, ist eine Checkliste, jeweils für MitarbeiterInnen und Führungskräfte, am Entstehen. Diese soll alle mit der Auszeit verbundenen Fragen thematisieren, um eine bessere Planung des Wiedereinstiegs für beide Seiten, MitarbeiterIn und Führungskraft zu ermöglichen. Eine zentrale

Fortsetzung auf Seite 8! ➔

Kettenvertrag - was ist das?



Ein aktuelles Problem, das vor allem jüngere KollegInnen betrifft. Der Betriebsrat bemüht sich in Gesprächen mit dem Rektorat eine geeignete Lösung zu finden.

Unter Kettenvertrag ist eine Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen bei ein und demselben Dienstgeber, im konkreten Fall also bei der MedUni Wien zu verstehen.

Eigentlich ist – so wie vordem im Beamtendienstrecht (BDG) geregelt – eine befristete Anstellung wie eine „Probezeit“ zu verstehen und sollte – im Falle der fachlichen Bewährung des Dienstnehmers in ein unbefristetes Dienstverhältnis münden. Doch damit ist schon ein Reizwort gefallen, nämlich der Terminus technicus „unbefristet“, der von der Dienstgeberseite sofort mit „pragmatisiert und unkündbar“ gleichgesetzt wird. Dem stehen jedoch die Fakten entgegen, dass es mit der Ausgliederung und dem im Kollektivvertrag der Universitäten (Uni-KV) resultierenden neuen Dienstrecht keine Pragmatisierung mehr gibt und für unbefristete Dienstverhältnisse die gesetzlichen Kündigungsmöglichkeiten laut Arbeitsverfassung gelten, d.h. unter Angabe von Gründen und der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist ist auch ein unbefristetes Dienstverhältnis von beiden Seiten lösbar.

Aus diesem Grund limitiert das Universitätsgesetz 2002 (UG) auch die Anwendbarkeit von Kettenverträgen. Im § 109, Absatz 1 UG wird zunächst definiert, dass zeitlich befristete Dienstverhältnisse („Arbeitsverhältnisse auf Zeit“) prinzipiell auf einen Zeitraum von maximal sechs Jahren abgeschlossen werden dürfen. Absatz 2 nimmt dann drei Gruppen von Bediensteten von dieser Regelung insofern aus, als diese mittels einer Reihe von befristeten Dienstverhältnissen angestellt werden dürfen. Bei diesen KollegInnen können auch kürzere Befristungen als sechs Jahre erfolgen; insgesamt darf aber auch so eine Aneinanderreihung von unmittelbar folgenden Dienstverhältnissen den Zeitraum von sechs Jahren nicht überschreiten, da sonst ex lege ein unbefristetes Dienstverhältnis angenommen wird. Dieser Zeitraum verlängert sich bei Teilzeitbeschäftigung auf acht Jahre. Weiters legt § 109 Abs. 2 fest, dass eine über diesen Zeitraum hinausgehende einmalige Verlängerung auf bis zu insgesamt 10 bzw. bei Teilzeitbeschäftigung 12 Jahren bei sachlicher Rechtfertigung gestattet ist.

Wen betrifft diese Regelung? Wer sind diese drei Gruppen von KollegInnen? Es sind dies

1. Beschäftigte, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten angestellt sind;
2. Ausschließlich in der Lehre Tätige (externe Lehrbeauftragte, d.h. LektorInnen bzw. auch studentische MitarbeiterInnen) und
3. sog. Ersatzkräfte, d.h. Karenzvertretungen.

Für die externen Lehrbeauftragten normiert § 100 UG darüber hinaus, dass diese ihre ausschließliche Lehrtätigkeit nebenberuflich ausüben, dass sie also hauptberuflich anderweitig tätig sind und dafür Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von zumindest 60% der Höchstbemessungsgrundlage gemäß Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz zu leisten haben. Außerdem ist ihre Lehrtätigkeit auf maximal 4 Semesterwochenstunden begrenzt. Uni-KV § 29 räumt interessanterweise ein, dass diese Arbeitsverhältnisse befristet oder aber auch a priori unbefristet abgeschlossen werden können. Im Falle der Befristung beträgt die Mindestanstellung 6 Monate und kann auf ein Vielfaches dieses Betrages verlängert werden. Allerdings gibt es auch hier gleich wieder zwei Ausnahmen: wenn ein(e) KollegIn nur für einen kürzeren Zeitraum zu Verfügung steht oder es sich um eine Karenzvertretung handelt, dürfen auch kürzer dauernde Dienstverhältnisse eingegangen werden. Prinzipiell wird in § 100 UG auch noch festgelegt, dass es sich hier um freie Dienstverträge handelt. Damit sind diese DienstnehmerInnen aber – so Löschnigg und Rainer (siehe unten, Literaturangaben) – von den Bestimmungen des § 109 UG ausgenommen, d.h. es gibt so wie bei Lehraufträgen an einer Fachhochschule eigentlich keine Befristung aneinandergereihter Dienstverhältnisse.

Für die studentischen MitarbeiterInnen in der Lehre, also TutorInnen, DemonstratorInnen und StudienassistentInnen bestimmt Uni-KV § 30, dass sie – im konkreten Fall – ihr Medizinstudium noch nicht abgeschlossen haben. Sie dürfen für maximal 20 Wochenstunden (Halbzeitbeschäftigung) angestellt werden. Diese Dienstverhältnisse enden automatisch mit dem Ende des Semesters, in dem das Studium beendet wird, längstens aber nach vier Jahren. Für diese Frist gibt es einen wichtigen Stichtag, nämlich den 30. September 2007. Erst ab diesem Datum werden die vier Jahre gerechnet und somit bleiben allfällige frühere Beschäftigungsver-

hältnisse als MitarbeiterInnen in der Lehre unberücksichtigt. Damit werden eigentlich die Bestimmungen des BDG bzw. VBG (Verwaltungsbedienstetengesetz) fortgeschrieben, denn auch im früher geltenden Dienstrecht gab es diese Befristung, eine Anstellung als studentische MitarbeiterIn maximal 4 Jahre in Anspruch nehmen zu dürfen.

Was ist nun unter der in § 109, Abs. 2 UG genannten und oben erwähnten „sachlichen Rechtfertigung“ zu verstehen, vermittelt der ein befristetes Dienstverhältnis auf maximal 10 bzw. 12 Jahre verlängert werden kann? Löschnigg und Rainer verweisen hier in ihrem Artikel zunächst wiederum auf den besagten Paragraphen des UG und nennen als wichtigen Grund, dass MitarbeiterInnen an einem Forschungsprojekt die Gelegenheit zu geben ist, dieses fortzuführen bzw. fertigzustellen. Darüber hinaus nennen sie ein m.E. problematisches Beispiel, nämlich die „bevorstehende Pensionierung eines/einer chronisch kranken MitarbeiterIn, der/die in den letzten Jahren immer wieder von der Ersatzkraft vertreten wurde“.

Das größte Problem, an dessen Lösung gerade gearbeitet wird, ist aber die Frage, ob und wann nach einer Pause ein(e) von den Bestimmungen des § 109 UG betroffene DienstnehmerIn erneut befristet angestellt werden kann. Löschnigg und Rainer beantworten zumindest die Frage nach dem „ob“ mit einem eindeutigen „ja“, das heißt, dass nach dem Ablauf einer gewissen Frist erneut ein Dienstverhältnis mit der MedUni Wien begründet werden kann. Dabei gilt dieses erneut als „neuerliche Erstanstellung“, d.h. die Betroffenen können mit einer weiteren maximal sechs- bzw. achtjährigen befristeten Anstellung rechnen.

Weniger klar definiert die geltende Rechtsprechung die Dauer der Unterbrechung nach Ablauf der sechs bzw. acht Jahre resp. deren begründeter Verlängerung auf zehn resp. zwölf Jahre. Wiederum möchte ich den Beitrag von Löschnigg und Rainer zitieren, die festhal-

ten dass bei LektorInnen jedenfalls eine Unterbrechung von einem Semester ausreicht, die Kette nicht entstehen zu lassen. Bei einer ununterbrochenen befristeten Lehrtätigkeit von acht Jahren gehen sie zunächst von der Horrorvorstellung aus, dass darauf eine achtjährige (sic!) Unterbrechung folgen muss, um erneut eine Anstellung bekommen zu können. Im Anschluss daran relativieren sie aber ihre Ansicht und ziehen die Verhältnisse von Saisonarbeitern wie z.B. aus dem Baugewerbe heran. Sie kommen daher zum Schluss, dass eine Unterbrechung von einem Semester ausreichend sein muss, um eine bestehende Vertragskette zu unterbrechen und eine Bewertung als neuerliche Erstanstellung zuzulassen.

Natürlich wirft auch so eine Regelung Fragen und Probleme auf: wo bekommt man eine versierte Ersatzkraft her und was geschieht mit dieser, wenn der/die VorgängerIn wieder seinen/ihren Platz einnehmen will. Gerade im Bereich der universitären Lehre, aber auch bei Forschungsprojekten handelt es sich immer um bestens ausgebildete ExpertInnen, deren Know-how während der Unterbrechung natürlich nicht zu Verfügung steht, d.h. die Universität verliert Erfahrung und Wissen. Natürlich sind auch die finanziellen und versicherungsrechtlichen Einbußen der Betroffenen zu beachten, denn – so sie nicht nebenberuflich als Lehrende tätig sind – bleibt ihnen zunächst nur der Weg zum Arbeitsmarktservice (AMS). Wie weit hierdurch die Vermittelbarkeit vor allem hoch qualifizierter KollegInnen gegeben ist, ist zu hinterfragen.

Michael **Pretterklieber**

Löschnigg G., Rainer C.: Aneinanderreihung von (befristeten) Arbeitsverträgen nach Universitätsgesetz 2002. Unilex 1-2, 2010, 3-19.

Pfeil W. (Hg.): Personalrecht der Universitäten. Wien, Manz, 2010.

MedUni Wien Betriebsrat Blog



Diese QR- (Quick Response) Codierungen können mit einem Internet fähigen Handy abfotografiert werden. Ein „Reader“ entschlüsselt den Code und führt Sie direkt auf die entsprechende Blog-Website. Die Reader Software erhalten Sie u.a. hier: <http://www.beetag.com/downloadreader>

Uni Gesetz 2002 Blog



Kontakt

<http://muw-betriebsrat.at>



www.meduniwien.ac.at/br-wp/



br-wp@meduniwien.ac.at

Impressum: MIT-BESTIMMUNG. Herausgeber: Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal der Medizinischen Universität Wien. Jg.5/Nr.13; Ausgabe 2/2011, Oktober. Für den Inhalt verantwortlich: Th. Szekeres; Redaktion: K. Heimberger; MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: M. Andreas, S. Gahbauer, K. Heimberger, H. Leitich, R. Öhler, M. Pretterklieber, Th. Szekeres. **Tel.: 01-40160-24821. Redaktionsadresse: 1090 Wien, Spitalgasse 23,** Erscheinungsort: Wien. Druck: ÖGB-Verlag, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

„Ärzte erwarten
von einer Bank eine
präzise Diagnose.“

Petra Kern

„Und eine individuelle
Beratung.“

Martin Wohlich

ERSTE
BANK

In jeder Beziehung zählen die Menschen.

Hinter jedem erfolgreichen Arzt steht eine starke Bank. Ob private oder berufliche Finanzen – unsere Kundenbetreuer liefern rasch und kompetent maßgeschneiderte Lösungen für Ihre Bedürfnisse. Vereinbaren Sie einen Beratungstermin bei Ihrer Kundenbetreuerin für Freie Berufe der Erste Bank: Frau Edeltraud Zboril, Lazarettgasse 17, 1080 Wien, Tel. 05 0100 - 21702 oder Frau Mag. Martina Beer, Alser Straße 23, 1080 Wien, Tel. 05 0100 - 21543

→ Fortsetzung Gastbeitrag Familienfreundlichkeit, S. 5

Thematik (wie auch die Ergebnisse einer an der MedUni Wien 2009 durchgeführten Erhebung zeigen) sei vor allem für das wissenschaftliche Personal die insgesamt starke zeitliche Belastung (Quelle: Bericht Bedarfserhebung Kinderbetreuung, Februar 2010, n=827). Aus diesem Grund wird im Zuge des Audits eine Projektgruppe unter der Leitung von Vizerektorin Gutiérrez-Lobos eingerichtet, die sich mit innerbetrieblichen Möglichkeiten unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle beschäftigen soll.

Weitere Maßnahmen sind die Anberaumung von Terminen zu familienfreundlichen Zeiten, eine Erhebung unter Professorinnen, die Barrieren bei der Vereinbarkeit für Frauen nachzeichnen und somit eine zielgerichtete Entwicklung von Maßnahmen sicherstellen soll.

Im Bereich Kinderbetreuung, der von vielen MitarbeiterInnen als zentrales Thema für eine gelingende Vereinbarkeit wahrgenommen wird, ist ein eigener Betriebskindergarten für MedUni Wien MitarbeiterInnen in Planung. Der vorläufige Projektstand ist, dass dieser voraussichtlich Ende 2012 in Betrieb gehen wird. Anmeldemöglichkeiten gibt es derzeit noch keine. Die Einrichtung eines Betriebskindergartens kann aber die politische Verantwortlichkeit für die Bereitstellung von ausreichend Betreuungsplätzen mit qualifiziertem Personal und mit für die ArbeitnehmerInnen geeigneten Öffnungszeiten nicht ersetzen. Ebenso liegt es an den Männern/Vätern konkret in unserer Gesellschaft mehr zur Familien- und Kinderarbeit beizutragen. Die Abteilung Gender Mainstreaming unterstützt Väter an der Universität mit einer

offenen Coachinggruppe, um Mut zu finden und Vorreiter zu sein, dieser gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Dabei sind vor allem die Führungskräfte gefragt, sich der Thematik zu stellen, und einem Mann, der in Karenz gehen möchte, Verständnis entgegenzubringen bzw. sorgsam mit den Bedürfnissen dieser Männer umzugehen. Den Führungskräften sollte es im Rahmen der Leistungsvereinbarungen möglich sein, sich um das Thema Vereinbarkeit verdient zu machen.

Die MedUni Wien hat im Mai 2011 das Grundzertifikat im Audit erlangt. Die vom Rektorat freigegebenen Maßnahmen sollten bis 2014 umgesetzt werden. Dafür braucht es zusätzliche Ressourcen für die Universitäten wie auch eine Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitszeiten.

Um eine familienfreundliche Universität zu sein, bedarf es gleichzeitig einer Alltagskultur, in der eine ausgewogene Work-Life-Balance thematisiert werden darf. Dazu kann jede und jeder beitragen und dies beispielsweise in den jährlichen MitarbeiterInnengesprächen ansprechen.

Susanne Gahbauer

Infos zum Audit Hochschule und Familie:
<http://www.familieundberuf.at/Audit-hochschuleundfamilie.324.0.html>

Forschungsprojekt Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft:
<http://www.bawie.de/web/index.php>

Informationen zu Kinderbetreuung, Coachinggruppen etc.:
www.meduniwien.ac.at/gender

Frauenbericht MedUni Wien 2005-2009:
<http://www.meduniwien.ac.at/homepage/content/organisation/dienstleistungseinrichtungen-und-stabstellen/gender-mainstreaming/downloads/>