



## **Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal**

Workers council of scientific staff  
Vorsitzender: Ass. Prof. DI Dr. Peter Cepuder

Wien und Tulln, Jänner 2018

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Die Regelungen der Arbeitszeiten sind im Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten formuliert; diese sind aber oft nicht eindeutig interpretierbar.

Zur Klärung haben wir mit ao.Univ.Prof.Dr. Martin Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien offene Fragen in der letzten Betriebsversammlung sowie in einer Nachbesprechung erörtert:

1. Normalarbeitszeit und maximale Arbeitszeiten
2. Freie Zeiteinteilung
3. Arbeitszeitaufzeichnung
4. Freie Ortswahl (nur für bestimmte Gruppen des wissenschaftlichen Personals)
5. Dienstreisen
6. Urlaubsanspruch

Dieses Schreiben konnte entgegen unserer Bemühungen mit dem Dienstgeber nicht abgestimmt werden.

Die folgenden Ausführungen gelten nur für Angestellte nach dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten und im Speziellen für das wissenschaftliche Personal.

#### **Ad 1: Normalarbeitszeit und maximale Arbeitszeiten**

Laut UG §110 und KV §31 gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung. Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis auf durchschnittlich maximal 48 Stunden (innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Jahr) ausgedehnt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf bei Vorlage triftiger Gründe bis zu 60 Wochenstunden ausgedehnt werden – ist aber in der Folge abzubauen, um im Jahresdurchschnitt wieder die Normalarbeitszeit zu erreichen. Derartige Mehrleistungen sind im „all-in-Vertrag“ finanziell abgegolten (KV §31 Arbeitszeit).

Für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen gelten die Regelungen des KV §31 sinngemäß mit der Einschränkung, dass gem. KV §35 die Grenze für zu erbringende Mehrleistungen („all-in-Vertrag“) bei 10% des Beschäftigungsausmaßes gezogen ist.

## **Ad 2: freie Zeiteinteilung**

Da der Kollektivvertrag bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von einer freien Zeiteinteilung spricht (KV §31, Abs.2), kann jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter ihre bzw. seine wöchentliche Arbeitszeit so einteilen, dass entsprechende Mehrleistungen derart ausgeglichen werden, dass sich eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 40 Stunden pro Woche ergibt. Die Arbeitsplanung sollte sowohl von Seite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch von Seite der Vorgesetzten so erfolgen, dass der Arbeitsumfang in 40 Stunden (bei Vollbeschäftigung) erbracht werden kann. Im Zuge des im KV festgelegten Rechts auf freie Zeiteinteilung sollten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Einvernehmen mit den Dienstvorgesetzten, auf dienstliche Notwendigkeiten (bspw. Dienstbesprechungen) für die Planbarkeit des Dienstbetriebes Rücksicht nehmen.

Vorgesetzte können für kurzfristige Arbeitsspitzen (bspw. fristgerechte Fertigstellung von Projektanträgen, Konferenzen u. a.) Mehrleistungen anordnen. Diese dürfen aber nicht zur Regel werden und müssen den Kriterien der Zumutbarkeit (z.B. Betreuungspflichten) entsprechen.

**Die im Dienstplan festgelegten „täglichen Arbeitszeitfenster“ dienen lediglich zur Berechnung der Urlaubstage und sind keinesfalls als fixe Arbeitszeiten zu sehen!**

Zeitausgleich, der sich aus dem Recht auf freie Zeiteinteilung ergibt, kann auch in Form ganzer Arbeitstage verbraucht werden. Wir empfehlen einen solchen ganztägigen Zeitausgleich immer in Abstimmung mit den direkten Vorgesetzten wahr zu nehmen. Freie Arbeitstage durch freie Zeiteinteilung bzw. Zeitausgleich sind keine Urlaubstage.

## **Ad 3: Arbeitszeitaufzeichnung**

Die Aufzeichnungspflicht ist im KV §31, Abs.8 festgelegt. Wir empfehlen diese Aufzeichnungen gewissenhaft durchzuführen und regelmäßig dem Dienstvorgesetzten zur Kenntnis zu bringen.

## **Ad 4: Freie Ortswahl**

Im Gegensatz zur freien Zeiteinteilung besteht das Recht auf freie Wahl des Arbeitsortes nur für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren und assoziierte Professorinnen und Professoren. Auch wenn eine Ortsbindung nicht besteht, ist die Erreichbarkeit für eine dienstliche Inanspruchnahme sicherzustellen. (KV §31, Abs.9)

## **Ad 5: Dienstreisen**

Dienstreisezeiten gelten als Arbeitszeiten.



## **Ad 6: Urlaubsanspruch**

Für die Berechnung des Jahresurlaubs gilt das Kalenderjahr. In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wird, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen mehr als sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.

Zum Verfall von Urlaub besagt UrlaubsG §4, Abs.5: Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), [BGBl. Nr. 651/1989](#), oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), [BGBl. Nr. 221/1979](#), um den Zeitraum der Karenz.

Bezüglich des Urlaubsanspruches bei sich ändernden Wochenarbeitszeiten ist festzuhalten, dass sich die Anzahl der Urlaubstage durch Änderung der Wochenarbeitszeiten nicht ändern darf.

Mit kollegialen Grüßen  
Peter Cepuder und das Betriebsratsteam