

English text below!

Kontrolle und Transparenz des Überwachungsrechtes des BR !

Da haben wir schon einige ungläubige Anfragen bekommen:

JA, jedes Betriebsratsmitglied kann bisher jederzeit auf einen „share“ gehen und sich umfassende persönlichen Informationen über alle 7000 Angestellten anschauen und downloaden !

Dieses „Überwachungsrecht“ ist im ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) verankert mit der Idee, dass der BR „Lohngerechtigkeit“ überwachen soll.

Diese vielleicht gute Intention hat aber viel Missbrauchsgefahr und gehört unserer Meinung nach an eine **klare Prozedur nach dem 4-Augen Prinzip geknüpft, wo auch die Betroffenen erfahren, wer wann ihre Daten angeschaut hat mit welchem vorgeblichen Grund !**

Wir wollten hier eine entsprechende Regelung im Zusammenhang mit der neuen Betriebsvereinbarung, sind aber von den anderen Fraktionen überstimmt worden.

Wir wollen im neuen Betriebsrat solche **Kontrolle und Transparenz sofort in einer „Autonomen Geschäftsordnung“** verankern.

Wir wollen weiters **Kontrolle und Transparenz der Verwendung der Mittel aus der Betriebsratskasse** verankern, das soll **einmal jährlich auf der webseite des BR veröffentlicht** werden.

Änderung bei den Kettenverträgen trotz Blockade der Gewerkschaft !

Die im Kollektivvertrag (KV) verankerte Kettenvertragsregelung ist von vielen Betroffenen, BetriebsrätInnen und von den Rektoraten als verbesserungswürdig befunden worden.

Wie der derzeitige Vorsitzende des BR, der gleichzeitig Funktionär der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) ist, immer wieder betont, legt sich die Gewerkschaft quer bei einer Änderung des KV, weil sie es mit anderen Themen im KV verknüpfen will (wo es teilweise um die Macht der Gewerkschaft geht).

Derartige „politische Kuhhandel“ sollen vermieden werden und **der Interessenskonflikt zwischen Interessen der Gewerkschaft und Interessen des Betriebes Universität Wien und seiner wissenschaftlichen Angestellten soll entschärft werden.**

Es gilt auch: **"gewerkschaftliche Maximalforderungen" können kontraproduktiv sein für die individuellen Interessen der Angestellten der Universität;** konkretes Beispiel:

Die Bezahlung für 2-stündige Lehraufträge von LektorInnen ist seit Jahren knapp unter der Grenze der Sozialversicherungspflicht.

Die UPV MandatarInnen haben sich für die vom Rektorat spontan gefundene Lösung eingesetzt, wonach LektorInnen, die sozialversichert sein wollen, selbst wählen können, eine kleine Zusatzarbeit, z.B. einen Nachmittag Prüfungsaufsicht, zu leisten und mit dem kleinen Zusatzgehalt über die Grenze kommen.

Nur eine Minderheit der LektorInnen hat diese Variante gewählt.

Die beiden anderen Fraktionen im Betriebsrat forderten und fordern jedoch, dass das Rektorat pauschal für alle LektorInnen mehr bezahlen solle.

"Undifferenzierte Zwangsbeglückung für alle" ist nicht immer die beste Lösung.

Control and Transparency of the „Surveillance right” of the BR”

Here we already got some requests of people who couldn't believe it:

Yes, currently each member of the work's council can go on a „share“ at any time and look on and download a lot of personal information on all 7000 employees !

This “surveillance right” (“Überwachungsrecht”) is established in the “labour constitution act” (“Arbeitsverfassungsgesetz”) with the idea that the BR watches for “just payment”.

This possibly good intention, however, bears the danger of abuse and, in our opinion, it should be linked with a **clear procedure in a “4-eyes-principle”, where also the concerned colleagues learn who has looked on their data and when and for what apparent reason !**

Here we wanted corresponding rules in the context with the new „Company agreement”, but we were voted out by the other fractions.

We want the new work's council to anchor such **control and transparency immediately in it's “Autonomous Bylaws”**.

Further we want **control and transparency of the spending of the budget of the work's council, which should be published annually on the webpage of the BR.**

Modification of the „Chain-contract-rule“ despite blockade by the unions !

The “chain-contract-rule” which is part of the „Collective-bargaining-agreement“ (Kollektivvertrag = KV) is judged suboptimal by colleagues, works council members and rectorates.

As the current chairman of the BR, being at the same time a functionary of the union of public employees GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst), frequently mentions, the union blocks changes of the chain-contract-rule in the KV , since the union wants to link this with other KV themes (partly concerned with the power of the unions).

This kind of “bazar-bargaining” should be avoided and the **conflict-of-interest between the interest of the union and the interest of Vienna university and it's employees** should be eased.

We also observe: "**maximal demands by the unions” can be counterproductive for the individual interests of the employees of the university**; example :

Since some years the pay for 2-hours appointments of lecturers is a bit below the limit of mandatory social security.

The BR members of the UPV have supported the solution that the rectorate had found spontaneously in the sense that those lecturers who want social security can chose themselves to make a little extra work, e.g. an afternoon of exam supervision, and go above the threshold with that little supplementary salary.

Only a minority of the lecturers chose this option.

The two other fractions in the works council demanded and demand, however, that the rectorate pays wholesale more for all lecturers.

“Undifferentiated enforced blessings for all” is not always the best solution.