

GEMEINSAM MEHR ERREICHT!



Was ist gemeinsam gelungen? Und woran werden wir weiterarbeiten?

Die Ergebnisse für faire Bezahlung,
bessere Arbeitsbedingungen und
moderne Dienstzeiten.



Der Betriebsrat
für das wissenschaftliche
und künstlerische Personal der
Medizinischen Universität Wien



Das war die gemeinsame
Analyse in den Handlungsfeldern
Leben, Zeit, Geld und das
detaillierte Förderungsprogramm.

FÜR SIE IM EINSATZ



- **2013**
Einheitliche Bezahlung von Journaldiensten für Voll- und Teilzeitkräfte. Begrenzung der Dienste bei Betreuungspflichten oder Alter über 50 Jahren. Ergänzungszulage für Wochentags-Journaldienste
- **2015**
Einmalzahlung von 8.000,- Euro
- **2016**
+ 20 % (KA-AZG-Zulage), erhöhte Journaldienstzulage an Samstagen
- **2019**
weitere 10 % (KA-AZG-Zulage) & Anpassung IKV Vorklinik
- **2021**
Einmalzahlung für KA-AZG-Mitarbeiter:innen, 3.000,-Euro netto
- **2023**
BR startet Programm „Gemeinsam mehr erreichen: Leben, Zeit, Geld“.
- **Oktober 2023**
55 Mio. Euro für die MedUni Wien gesichert!
- **2024**
2 Einmalzahlungen für 2024 fixiert!
- **April/Mai 2024**
Erste Einmalzahlung, Erhöhung QV-Vorklinik und FÄ ohne IKV.
- **1.10. 2024**
BV verlängert, zweite Einmalzahlung, Erhöhung ab 1.1.2025 fixiert!
- **2025**
200 Euro für alle und Anhebung der Facharzt:innengehälter um rund 20 %! (Details siehe S. 4).
- ▼ **...**



*Mehr Geld, mehr Zeit,
mehr Leben. In diesem Stil
arbeiten wir weiter. Damit
wir für Sie mehr erreichen.*

Harte Verhandlungen

Die Gespräche mit Rektorat und Ministerium waren hart und intensiv. Und haben sich ausgezahlt.

Maximale Verbesserungen

Wir haben für Sie – auch durch kluge Kompromisse – das Maximum an Verbesserungen herausholen können.

Gemeinsam statt einsam

Unser Weg der Gemeinsamkeit war und bleibt richtig. Auch die Ärztekammer hat uns fachlich und finanziell unterstützt.

Unsicherheit verhindert

Durch die erzielten Ergebnisse haben wir Sicherheit für alle Mitarbeiter:innen geschaffen – und Unsicherheit auch für den Betrieb und Patient:innen verhindert.



v.l.n.r.: Bianca S. Gerendas, Christoph Schuko, Zeljko Kikic, Alessia Felli, Stefan Tögel, Barbara Messner, Stefan Konrad, Johannes Kastner, Michael Holzer, Sophie Pils, Gregor Heiduschka, Claudia Gundacker, Karin Zins, Isabella Ellinger, Alexander Franz

Alle
Betriebsrats-
Mitglieder
finden Sie hier



UNSER EINSATZ ZAHLT SICH AUS

Werte Kolleginnen und Kollegen,

Im Vorjahr haben wir Ihnen als Team des Betriebsrats für die wissenschaftlichen Kolleg:innen ein unter breiter Beteiligung erarbeitetes Forderungsprogramm in den drei großen Handlungsfeldern „Leben“, „Zeit“ und „Geld“ präsentiert. Auf Basis dieses Programms haben wir sowohl die Verhandlungen für die neue KA-AZG-Betriebsvereinbarung geführt, als auch eine zeitgemäße Kulturarbeit zwischen allen Mitarbeiter:innen und der Führung forciert.

Über das für Sie insgesamt positive Ergebnis unserer Arbeit dürfen wir Sie im vorliegenden Folder informieren. Gleich vorweg: Unser gemeinsamer Einsatz hat sich auszahlt. Wir haben in allen drei Handlungsfeldern deutliche Verbesserungen für Sie erreicht. Besonders wichtig sind die subs-

tanzielle Erhöhung der Zulagen und Journaldienstentgelte, die mehr Fairness und echte Wertschätzung im Gesundheitswesen bedeuten. Aber auch für eine bessere Arbeitskultur und mehr Selbstbestimmung konnten wir entscheidende Maßnahmen durchsetzen.

Durch die Budgetkrise haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen dramatisch verändert. Umso wichtiger ist es, dass wir als Betriebsrat für den Erhalt des Erreichten und eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen kämpfen.

Ihr Betriebsrats-Team

Johannes **Kastner** (Vorsitzender)

Stefan **Konrad**, Sophie **Pils**, Michael **Holzer**
(Stellvertretende Vorsitzende)

HANDLUNGSFELD **GELD**

FÜR FAIRE BEZAHLUNG UND ECHTE WERTSCHÄTZUNG

Faire Bezahlung und messbare Wertschätzung des Personals: Das waren unsere zentralen Anliegen im Handlungsfeld „Geld“. In intensiven und harten Verhandlungen konnten wir als Betriebsrat dafür entscheidende Verbesserungen für alle Mitarbeiter:innen erreichen und damit schlussendlich Streikmaßnahmen wie auch einen künftigen Notbetrieb des AKH verhindern.

Spürbare Zulagen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

- » Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (KV und Beamte) profitieren von einer **monatlichen Zulage** in der Höhe von 200 Euro/Drittmittel-Mitarbeiter:innen nur nach Maßgabe der Projektfinanzierung.

Mehr Gehalt für nicht-klinisches Personal

- » Die **Angleichung der Gehälter** für wissenschaftliches Personal mit Qualifizierungsvereinbarung (QV) im nicht-klinischen Bereich an die Gehälter der klinischen Mitarbeiter:innen mit QV bringt **rückwirkend ab Jänner 2024 echte Gehaltsgerechtigkeit**.

Erhöhung der KA-AZG Zulage für Fachärzt:innen

- » Die KA-AZG Zulage für Fachärzt:innen (KV und Beamte) wird von **32 % auf 50 % erhöht**. Das macht die MedUni Wien für Fachärzt:innen attraktiver – und ist **ein echter Gewinn** für uns alle.

Spürbare Zulagen für Fachärzt:innen

- » Fachärzt:innen ohne zusätzliche Karriere-Vereinbarungen (QV/EV/IKV) erhalten ab Januar 2025 **eine zusätzliche monatliche Zulage** von 300 Euro.

Deutlich höhere Journaldienstentgelte

- » Die Entgelte werden von **Montag bis**





Freitag deutlich erhöht. Ein Dienst von Montag bis Donnerstag steigt von 502,46 Euro auf 685,95 Euro. An einem Freitag steigt das Entgelt von 616,18 Euro auf 825,88 Euro.

Diese Gehaltssteigerungen honorieren den Einsatz der Mitarbeiter:innen

Einmalzahlungen für alle Mitarbeiter:innen

» Alle Mitarbeiter:innen haben im Jahr 2024 **zwei Einmalzahlungen** in Höhe des 0,75- bzw. 0,65-fachen eines Monatsgehalts erhalten. Sie wurden mit dem April/Mai- bzw. Oktober/November-Gehalt ausbezahlt. Damit wird der Einsatz aller Beschäftigten besser anerkannt.

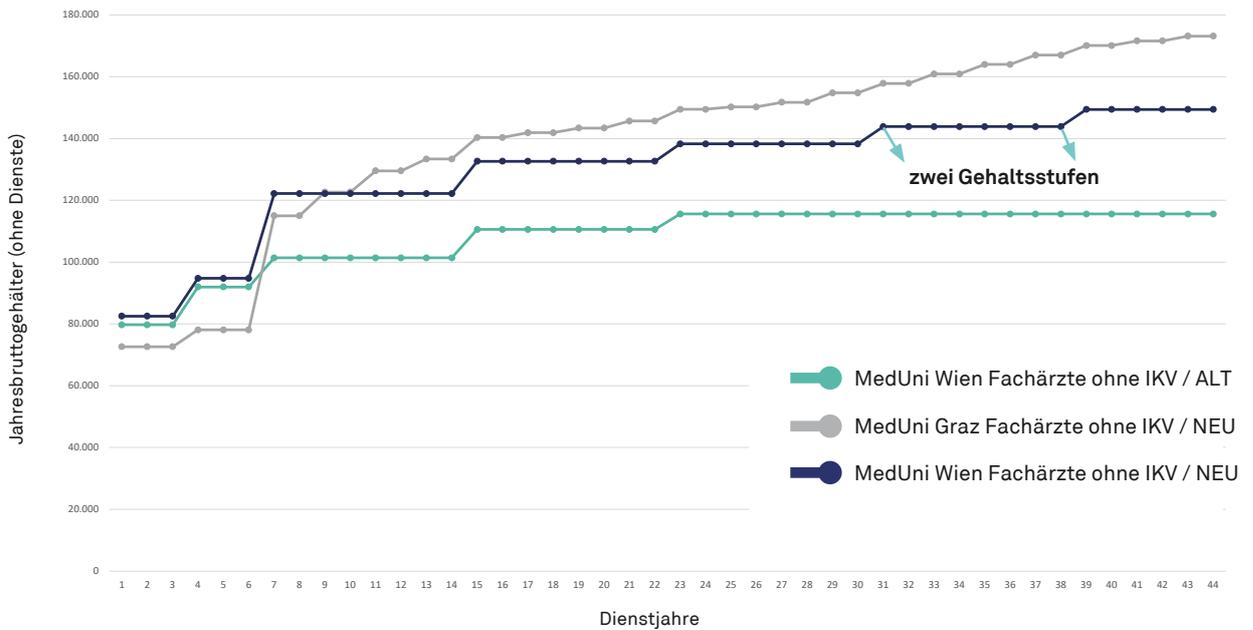
Als Betriebsrat der MedUni Wien haben wir durch harte, lange Verhandlungen für mehr Anerkennung gesorgt.

Mit verbesserten Gehältern bzw. Zulagen und deutlichen Erhöhungen der Journaldienstentgelte zeigen wir, dass das Wohl der Mitarbeiter:innen für uns an erster Stelle steht. Ein Erfolg für alle!

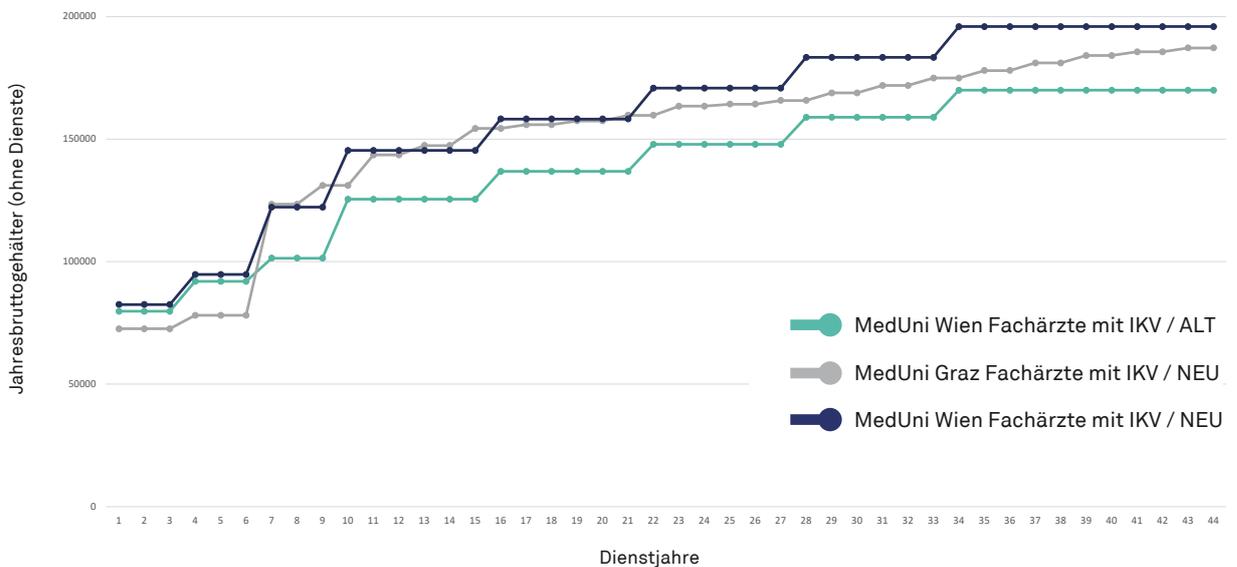
HANDLUNGSFELD GELD



Fachärzt:innen **ohne** Karrierevereinbarung im Vergleich
Wien alt/neu und Graz neu



Fachärzt:innen **mit** Karrierevereinbarung im Vergleich
Wien alt/neu und Graz neu



Gehaltserhöhung für Mitarbeiter:innen im klinischen Bereich ohne und mit Journaldiensten

	Grundgehalt vor Erhöhung	Erhöhung in Euro	Grundgehalt nach Erhöhung	Steigerung in Prozent
FA 1-3	5.694,08	200,00	5.894,08	3,5 %
FA o IKV	7.243,10	1.485,06	8.728,16	20,5 %
FA m IKV n	9.771,17	1.528,88	11.300,05	15,6 %
FA QV / IKV n 35 DJ	12.140,30	1.851,08	13.991,38	15,2 %
	Grundgehalt plus 4 Dienste Mo-Fr	Erhöhung in Euro	Grundgehalt nach Erhöhung	Steigerung in Prozent
FA 1-3	7.817,64	960,17	8.777,81	12,3 %
FA o IKV	9.366,66	2.245,23	11.611,89	24,0 %
FA m IKV n	11.894,73	2.289,05	14.183,78	19,2 %
FA QV / IKV n 35 DJ	14.263,86	2.611,25	16.875,11	18,3 %

Für Mitarbeiter:innen im klinischen Bereich mit 4 Journaldiensten kommt es zu einer durchschnittlichen Erhöhung zwischen **12,3 und 24 %** des Gehalts.



Wien holt auf – und überholt erstmals bei Karrierevereinbarung

Die zwei Grafiken links zeigen, die Entwicklung der Fachärzt:innengehälter im Vergleich über die letzten Jahre. Bereits im Jahr 2023 ist es den Kolleg:innen in Graz gelungen, eine deutliche Anhebung der Gehälter für Fachärzt:innen zu erreichen.

In Wien konnte **2024 durch zwei Einmalzahlungen** eine wichtige Kompensation erzielt werden, wodurch die Jahreseinkommen auch hier signifikant angestiegen sind.

Mit dem neuen Verhandlungsabschluss, gültig ab 1.1.2025, ist es nun gelungen, bei den Gehältern **weitgehend mit Graz gleichzuziehen**. Dabei zeigt sich: Bei den Fachärzt:innen ohne Karrierevereinbarung besteht zwar weiterhin ein gewisses Gehaltsdelta zu Ungunsten Wiens, jedoch

konnten durch die **Einführung von zwei zusätzlichen Gehaltsstufen** wichtige Fortschritte erzielt werden, um diesen Abstand weiter zu verringern.

Besonders erfreulich ist, dass bei den Fachärzt:innen mit Karrierevereinbarung in Wien mittlerweile sogar **höhere Jahreseinkommen** als in Graz erzielt werden.

Mit dem neuen Abschluss ab 2025 konnte Wien bei den Fachärzt:innengehältern weitgehend zu Graz aufschließen – und bei Karrierevereinbarungen sogar die Führung übernehmen.

HANDLUNGSFELD **LEBEN**

FÜR EINE BESSERE ARBEITSKULTUR



Die professionelle Zusammenarbeit mit Führungskräften, kontinuierliche Weiterbildung und sichere Karriereplanung sind vielen Mitarbeiter:innen wichtige Anliegen. Im Handlungsfeld „Leben“ konnten wir entscheidende Maßnahmen für eine moderne Arbeitskultur durchsetzen – weitere sind in Planung.

Mit Professionalisierung zu einer modernen Führungskultur

» Durch die gezielte Arbeit der Task Force „Leadership and Reputation“ wird das **Führungsteam der MedUni Wien auf neue Standards** gehoben. Die Umsetzung dieser Initiative läuft bereits und wird bis 2025 abgeschlossen sein. **Mit dieser Initiative wird eine zukunftsweisende Führungskultur etabliert, die unseren Erfolg nachhaltig sichern soll.**

Zusätzlich zu den bestehenden Weiterbildungsprogrammen im OEL-Curriculum wird es **weitere Weiterbildungsmaßnahmen für professionelle Führungsqualität** geben. Das erleichtert und verbessert die Zusammenarbeit auf allen Ebenen.

Denn eine starke Führung ist der Schlüssel zum Erfolg – und wir fördern sie aktiv!

Sichere Karriereplanung für Mitarbeiter:innen

» Auch für Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen gibt es nun eine **strukturierte Karriereplanung** – für eine „sichere berufliche Zukunft“, die im Mitarbeiter:innengespräch schriftlich vereinbart wird. **Denn Karrieren mit Zukunft brauchen klare Perspektiven. Wir als Betriebsrat sorgen dafür.**

Zeitliche und finanzielle Förderung von Kongressbesuchen und Weiterbildungen

» Fünf Tage **Sonderurlaub für die Facharztprüfung** sind ein wichtiger Schritt zur Förderung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. **Wissen ist Macht – wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, sich weiterzubilden!“**





Job-Ticket

- » Mitarbeiter:innen haben **Anrecht auf das Job-Ticket** und bekommen den monatlichen Anteil. **Einreichbar sind** das KlimaTicket Österreich, die VOR Streckenjahreskarte, das VOR KlimaTicket (Region/MetropolRegion), die Jahreskarte der Wiener Linien und das Top-Jugendticket (Lehrlinge, 86 Euro/Jahr).

Verbesserte Kinderbetreuung

- » **Finanzielle Sicherung** der Kinderbetreuung in den Ferien in Zusammenarbeit mit der Stabstelle für Gender Mainstreaming und Diversity
- » **Aktualisierung** der Broschüre „Eltern werden an der MUW“.
- » **Befreiung von Journdiensten**, wenn die Kinderversorgung nicht gewährleistet ist.

Moderne Führungskultur, strukturierte Karriereplanung oder Weiterbildungsförderung: unser konsequenter Einsatz für eine verbesserte Arbeitskultur als Betriebsrat der MedUni Wien liefert greifbare Ergebnisse.

Weitere Maßnahmen sind in Arbeit und werden bis 2025 und 2026 realisiert – für ein noch moderneres und attraktiveres Arbeitsumfeld!

HANDLUNGSFELD ZEIT



MEHR FLEXIBILITÄT UND SELBSTBESTIMMUNG

Volle Leistung und flexible Selbstbestimmung dürfen kein Widerspruch sein. Wir haben für alle Mitarbeiter:innen mehr Flexibilität sowie verlässliche Ruhe- und Forschungszeiten erreicht. Denn Qualität braucht einfach auch ihre Zeit.

Mehr zeitliche Flexibilität

- » Der **Tätigkeitsumfang** kann unter Berücksichtigung dienstlicher Anforderungen nun **flexibler gestaltet** werden. So können Mitarbeiter:innen ihre beruflichen und privaten Ziele besser in Einklang bringen.

Gemeinsam schaffen wir Arbeitsbedingungen, die sich Ihrem Leben anpassen – nicht umgekehrt.

Leistung lohnt sich

- » Die deutlich **erhöhte Vergütung für Journaldienste** ab 15:30/16:00 Uhr ist eine spürbare und faire Anerkennung für das hohe Engagement unserer Mitarbeiter:innen.

Neue Dienstzeit-Modelle

- » Vielfältige **Modelle zur Reduktion der Dienstzeit** ermöglichen es Mitarbeiter:innen, ihre Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Das verbessert auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Mehr Zeit für Familie, Freunde und persönliche Interessen. Weil Quality-time wirklich zählt.

Ortsunabhängig arbeiten

- » **Telearbeits-Richtlinie** ermöglicht klare und sichere Rahmenbedingungen für Homeoffice und Telearbeit.





Arbeitszeiten ohne Risiken

» Klare **Regelungen für Arbeitszeiten** gewährleisten, dass Ruhezeiten eingehalten werden. Das fördert auch die Arbeitssicherheit und ein gesundes Arbeitsklima.

Wir kämpfen für einen sicheren Arbeitsplatz, ohne rechtliche Unsicherheiten.

Sicher mehr Zeit für Forschung

Die Umsetzung der Regelung für Forschungs- und Lehrzeiten wurden weiter angepasst, um Wissenschaftstage zu fördern.

Zeit für Forschung ist ebenfalls Zeit für Fortschritt und das sichert auch die Zukunft der Wissenschaft.

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, sowie die Einführung von Homeoffice-Möglichkeiten machen den Arbeitsalltag besser und individueller. Unsere Mitarbeiter:innen können nun ihre Dienstzeit flexibel reduzieren und profitieren von klar geregelten, rechtssicheren Arbeitszeiten. Auch die Vergütung für Journaldienste wurde erhöht, um das Engagement fair zu entlohnen. Die Möglichkeit Wissenschaftstage einzuteilen, wurde verbessert, um der Forschung den Raum zu geben, den sie verdient.

Ausblick 2025 – wir bleiben dran!

- » Handhabung der Lichttageregelung
- » Sonderklasseregelung



Alle Informationen und Services
rund um unseren Betriebsrat
finden Sie im Web unter
br-wp.meduniwien.ac.at

GEMEINSAM MEHR ERREICHT!



BETRIEBSRAT DER MEDUNI WIEN

KONTAKT

Spitalgasse 23
Ebene 2, Gang 500, Zi. 510
1090 Wien

Tel. +43 (0)1 40160-24821

Wir danken für die
Unterstützung der
Ärztchammer!

