

KandidatInnen



Brigitte Ratzer
Koordinationsstelle
für Frauenförderung
und Gender Studies
Leiterin
DW 43400
seit 1995 an der TU



Bertram Berisson G.
Liegenchafts-
management
Referent
DW 41286
seit 1999 an der TU



Sandra Trenovatz
Institut für Wirt-
schaftsmathematik
Sekretariat
DW 10551
seit 1998 an der TU



Andreas Guljas
Liegenchafts-
management
Referent
DW 41310
seit 2004 an der TU



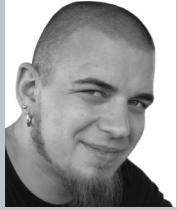
Elisabeth Günther
Koordinationsstelle
für Frauenförderung
und Gender Studies
Assistentin
DW 43401
seit 2008 an der TU



Heinz Kaminski
Institut für Werkst-
offwissenschaft und
Werkstofftechnologie
Techniker
DW 30834
seit 2003 an der TU



Manuela Franz
Institut für Sensor-
und Aktuatorssysteme
Projektassistentin
DW 36621
seit 1992 an der TU



Herbert Kreuzeder
PR & Kommunikation
Stellvertreter
DW 41023
seit 2004 an der TU

besuchen Sie unsere Website
www.tuwien.ac.at/tuug

Zentrale Verwaltung kontra Institutsadministration?

Welche SekretärIn an einem Institut hat sich noch nie über die zentrale Verwaltung geärgert? Was bedeutet das Feld im Formular? Warum muss ich das so detailliert ausfüllen? Warum bekomme ich keine Antwort? Seit wann darf ich das und jenes nicht mehr so machen?? Allerdings: Wer in der zentralen Verwaltung kennt nicht das Leid, dass Daten oder Unterlagen von den Instituten nicht vollständig sind und man schon wieder etwas urgieren muss?

Viel zu oft gibt es dann gegenseitige Schuldzuweisungen. Beide Seiten fühlen sich im Recht und niemand hat Verständnis für die Verärgerung auf der anderen Seite. Die Arbeitsmotivation sinkt. Alles geht so weiter wie immer.

Wie immer?

Nein, denn da gibt es eine hochmotivierte Gruppe unabhängiger GewerkschafterInnen (TU-UG), die Abläufe an der TU Wien hinterfragt! Wir wollen, dass die Kommunikation zwischen allen Ebenen der Verwaltung funktioniert. Daher fordern wir eine bessere Verfügbarkeit von Richtlinien/Anleitungen/Arbeitsabläufen und bessere Einschulung in TU-Abläufe, damit Missverständnisse schon im Voraus vermieden werden. Für neue MitarbeiterInnen muss gewährleistet sein, dass diese von erfahrenen KollegInnen ausgebildet werden.

Ein erster Schritt für ein besseres Miteinander ist bereits getan: Mit "Get TU gether", den Willkommenstagen für neue MitarbeiterInnen, wurde voriges Jahr übrigens eine Forderung der Unabhängigen GewerkschafterInnen umgesetzt.

Open Source for Open Minds

Die Website des Betriebsrates soll Anlaufstelle und Informationsplattform für alle ArbeitnehmerInnen sein. Grundsätze wie barrierefreier Zugang, Übersichtlichkeit und Aktualität verstehen sich von selbst.

Doch auch weitere Punkte machen eine "gute" Betriebsratsseite aus. Wir plädieren für ein Redaktionsteam mit VertreterInnen aller Fraktionen.

Erstens erhält man durch ein Team die Möglichkeit mehr in kürzerer Zeit umzusetzen, zweitens steht und fällt die Seite nicht mit einer engagierten Person.

Die rasche Umsetzung kann mit Hilfe der an der TU vorhandenen OpenSource-Software TYPO3 erfolgen. Infrastruktur, Wartung und Sicherung wären also seitens der TU geklärt. Nach einer kurzen Einschulung der RedakteurInnen (ca. 1,5 Stunden) können Änderungen zeit- und ortsunabhängig

vorgenommen werden. Und zwar völlig ohne Programmierkenntnisse!

Hierbei muss klar sein, dass diese Seite der falsche Platz für "gefärbte" und/oder Eigenwerbung ist.

Jede Fraktion hat ja eigene Websites, wenn nicht, lassen sich auch diese in TYPO3 erstellen.

Das Corporate Design gibt's gratis im Paket mitgeliefert. Dies ist keine Frage des Geschmacks, sondern der Zugehörigkeit.

Was ist der Betriebsrat? / Editorial

Schon mal gewählt?

Blöde Frage – na sicher. Den Gemeinderat, den Nationalrat,...

Und wie ist das im Betrieb?

Die Interessensvertretung im Unternehmen ist der "Betriebsrat".

Dieser Betriebsrat ist ein Gremium von gewählten Delegierten der Beschäftigten, die Wahl des Betriebsrats findet alle vier Jahre statt.

Der Betriebsrat nimmt die Interessen der Beschäftigten in einem Unternehmen wahr. BetriebsrätInnen sind die **erste Anlaufstelle** für Beschäftigte, die Probleme an ihrem



ACHTUNG: Der Inhalt kann Ihre Wahlentscheidung beeinflussen!

Arbeitsplatz haben. BetriebsrätInnen agieren dabei nicht in einem rechtsfreien Raum.

Das "**Arbeitsverfassungsgesetz**" gibt BetriebsrätInnen **umfangreiche Rechte**, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten – wenn zu wenig Lohn bezahlt wird, im Falle einer Kündigung, bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen.

Im Sinne eines **Interventionsrechts** ist der BR berechtigt, Missstände im Betrieb bei zuständigen Stellen außerhalb (Arbeitsinspektorat, Sozialversicherung, Arbeiterkammer, Gewerkschaft etc.) aufzuzeigen und Maßnahmen zur

Beseitigung der Mängel zu verlangen.

Der BR ist auch berechtigt **Vorschläge zur Verbesserung** von Arbeitsbedingungen, der Ausbildung, der menschengerechten Arbeitsgestaltung einzubringen und gegebenenfalls entsprechende Betriebsvereinbarungen darüber abzuschließen.

Ein Betriebsrat bringt's !

Wie stark ein Betriebsrat tatsächlich ist, hängt allerdings auch davon ab, wie sehr die Belegschaft hinter ihm steht.

Fact-Box

Betriebsratswahlen für das allgemeine Personal an der TU Wien

Datum: 26./27. November 2008

Zeit: jeweils 8 - 17 Uhr

Ort: „Goldenes Lamm“, Erdgeschoss
Wiedner Hauptstr. 7, 1040 Wien

Wahlberechtigt:
allgemeines Universitätspersonal und Projektmitarbeiter/innen, die am 30.10.2008 in einem Dienstverhältnis zur TU standen

zu vergebende Mandate: 14

aktuelle Mandatsverteilung:
— TUmit-FCG (Team Bittermann): 9
— FSG: 2
— TU-UG (wir!): 2

Ausweis nicht vergessen!

TU-UG: Wir stehen für...

- **Transparenz und Information gegen die Verunsicherung!**
- **schriftliche Vereinbarungen statt schöner Worte!**
- **unabhängiges, solidarisches Handeln!**
- **einen starken Betriebsrat!**
- **gezielte Förderung von MitarbeiterInnen!**

Betriebsratswahlen
26./27. November 2008

ug@tuwien.ac.at
www.tuwien.ac.at/tuug



Datenschutz & Öffentlichkeit

Viele Beschäftigte wiegen sich in großer Sicherheit, wenn es um den Datenschutz im Betrieb geht. Sowohl beim Umgang mit den persönlichen Daten der ArbeitnehmerInnen, als auch bei den Möglichkeiten zur technischen Überwachung und der Datenermittlung. Andererseits entstehen in einem großen Betrieb wie der TU Wien eine Fülle von Informationen, deren interne Verbreitung für die MitarbeiterInnen von großem Nutzen und großem Interesse wäre. Gerade mit dem Wegfall vieler Gremien seit der Ausgliederung der Universitäten im Jahr 2004 sind Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen im Schwinden begriffen.

Beim Thema „Daten“ sind aus unserer Sicht zwei gegenläufige Strategien gefordert: Datenschutz und Datenöffentlichkeit.

Heikle Themen wie die geplante Einführung von elektronischen Sperrkarten für alle Angehörigen der TU Wien bedürfen einer großen Öffentlichkeit. Hier ist es enorm wichtig, über die Verwendung der anfallenden Daten genaueste Kontrolle zu erlangen. Die meisten technischen Möglichkeiten darf der Arbeitgeber nur mit der schriftlichen Zustimmung der MitarbeiterInnen oder des Betriebsrates anwenden. Wir sind der Meinung, dass man zusätzlich zur Einhaltung der Gesetze noch Betriebsvereinbarung brauchen wird. Eine Schulung einzelner MitarbeiterInnen zu betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist einzufordern. Da heute Entscheidungen meist nur mehr von einzelnen Personen anstatt wie früher von Kollegialorganen getroffen werden, sind sowohl Zeitpunkt als auch Inhalt von Entscheidungen oft schwer zu erfahren. Bevor Gerüchte entstehen und Beschäftigte verunsichert werden haben ehestmögliche Information und Einbindung der Betroffenen nach unserer Ansicht Vorrang.



Kollektivvertrag - Bewertungskommission

Seit der Vollrechtsfähigkeit ist für die Bewertung der MitarbeiterInnen nicht mehr das Ministerium, sondern die TU- Wien selbst zuständig.

Um ein Maximum an Gerechtigkeit und Transparenz bei der Bewertung von Tätigkeiten der Bediensteten zu haben, halten wir von TU-UG die Einsetzung einer Bewertungskommission für notwendig.

Dafür haben wir uns bereits in der Vergangenheit eingesetzt und werden dieses Ziel auch künftig weiter verfolgen.

Und natürlich darf man nicht vergessen, dass alle MitarbeiterInnen, die nach dem 1.1.2004 ihren Dienst angefangen haben, ab dem wirksam werden des Kollektivvertrages für Universitätsangestellte automatisch diesem Kollektivvertrag unterliegen.

Gesunde Machtverteilung für einen starken Betriebsrat

Unabhängig von parteipolitischen Gesinnungen vertreten wir als „Unabhängige“ die allgemeinen Universitätsbediensteten.

Seit vier Jahren hat die TU Wien nun einen Betriebsrat. Wir sind der Meinung, dass der Betriebsrat stärker wird, wenn es nach dieser Wahl keine Fraktion mehr gibt, die die „Absolute Mehrheit“ hat.

Wer die „Absolute Mehrheit“ hat, kann im Betriebsrat bestimmen, welche Mitglieder für die Betriebsratsarbeit freigestellt werden, wer den Vorsitz im Betriebsrat hat und vieles andere mehr.

Ausgeglichene Machtverhältnisse bedeuten, sich mit der Meinung der anderen auseinander setzen zu müssen bzw. sich nicht darüber hinweg setzen zu können.

Wir gestalten mit

VertreterInnen von TU-UG sitzen für Sie in Arbeitsgruppen zu den Themen:

- TISS (Nachfolge TUWIS++)
- Reisekosten neu (via SAP-ESS)
- Personalentwicklung

Univercity 2015

Bis zum Jubiläum „200 Jahre TU Wien“ werden die Standorte der Universität baulich optimiert um Forschung und Lehre auf höchstem Niveau infrastrukturell möglich zu machen.

Als BetriebsrätInnen verstehen wir dieses Megaprojekt auch als Chance für die Schaffung eines möglichst guten und modernen Arbeitsfeldes für das Allgemeine Universitätspersonal.

Teilen Sie uns ihre Sorgen mit, denn wir sind auch dafür da, dass bei diesem Projekt die Interessen des Allgemeinen Personals vertreten und zum Wohl aller Universitätsangehörigen umgesetzt werden.

Fortbildung / Personalentwicklung

Diejenigen, die schon etwas länger an der TU Wien sind, erinnern sich vermutlich noch entfernt: an die Verwaltungsakademie des Bundes. Dort wurde neben der verpflichtenden Grundausbildung eine große Auswahl an Fortbildungen in unterschiedlichsten Bereichen - von Sprachen über rechtliche Fachkurse, Führung und Management, Frauen-Empowerment und e-Government bis Beschaffung und Vergabe - angeboten.

Seit dem 1. Jänner 2004 sind die Universitäten aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich ausgegliedert und damit können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universitäten auch nicht mehr die Angebote der Verwaltungsakademie nutzen.

Sehr viele Universitäten haben seither Personalentwicklungs-Abteilungen eingerichtet und tragen dafür Sorge, dass die Bediensteten Möglichkeiten zur Fortbildung angeboten bekommen und einfach nutzen können.

Die TU Wien hat hier lange gezögert, und wenngleich im vergangenen Sommersemester mit der Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Personalentwicklung ein erster Schritt getan wurde, bleibt das Ergebnis und dessen Umsetzung abzuwarten.

Wir von TU-UG treten dafür ein, dass Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Möglichkeiten zur Fortbildung angeboten werden.

Ebenso ist es uns ein Anliegen, dass Führungskräfte - also jene Personen, die Personalverantwortung haben - dafür auch entsprechend ausgebildet und geschult werden müssen.



Mobbing / Betriebsklima

Mobbing ist ein ungelöster Konflikt am Arbeitsplatz, bei dem eine Person über einen längeren Zeitraum gezielt und regelmäßig schikaniert wird.

Ein Mobbing-Prozess muss aber nicht notwendigerweise einen sich verschlechternden Verlauf nehmen.

Bei zeitgerechtem Eingreifen kann eine Eskalation verhindert und der Prozess gestoppt werden.

Grundsätzlich gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der TU Wien: zeigen Sie Zivilcourage, indem Sie beim Mobben nicht mitmachen und das Arbeitsklima in eine kooperative Richtung beeinflussen.

Dennoch kann es in Einzelfällen zu anhaltenden Konflikten am Arbeitsplatz kommen.

Wir von TU-UG wollen mit einer Mobbing-Betriebsvereinbarung erreichen, dass der Umgang der TU Wien mit beginnenden Mobbing-Prozessen geregelt wird.

Nur wenn die TU Wien sich vorab überlegt, wie wir im Falle des Falles mit schwierigen Konflikten umgehen, dann können wir auch entsprechend schnell und sachgerecht reagieren.

Ziel einer solchen Betriebsvereinbarung ist es daher, für länger andauernde Konflikte möglichst rasch eine Klärung der Situation zu erreichen, die für alle Beteiligten annehmbar ist.

Transparenz von Beschlüssen

Betriebszeitungen und betriebliche Internetseiten dienen dem Zweck, über Ereignisse im Betrieb, arbeits- und sozialrechtliche Themen, also über alles, was die ArbeitnehmerInnen betrifft, zu informieren.

Wir wollen uns verstärkt dafür einsetzen, dass Sie über Beschlüsse der Leitung und die Fortschritte der Umsetzung des Kollektivvertrages auf dem Laufenden gehalten werden.

Vernetzung Sekretariat / Sys-Admin

An den Instituten erfinden viele engagierte MitarbeiterInnen das Rad neu: ob es sich um Reisekostenformulare für Gäste bei §26 und §27-Projekten handelt, ob man sich ein System für die Ablagen von Rechnungen überlegt oder ob man einen Brief an die Botschaft schreiben muss, damit ein Gast ein Visum bekommt, ...

In diesem Zusammenhang engagieren sich insbesondere Sandra Trenovatz (TU-UG) und Sys-Admin Andreas Schamaneck vom Institut E105, dass hier von Seiten der TU ein System eingerichtet wird, sodass MitarbeiterInnen sich gegenseitig Info- und Arbeitsmaterial zur Verfügung stellen können.

Es gab bereits erste positive Gespräche mit dem ZID, der die technische Realisierung machen müsste, sowie mit der PR-Abteilung, die u.a. für die interne Kommunikation zuständig ist.

SAP, BSW, SVP & Co.

Durch die Ausgliederung sind z.B. durch die SAP-Einführung Mehrbelastungen auf die KollegInnen zugekommen. Das wird aber (noch immer) nicht honoriert.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass sich das ändert!