



Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Interdisciplinary Transformation University (IT:U)

§ 1 Vertragspartner, Präambel

Vertragspartner dieses Kollektivvertrages sind

- das Institute of Digital Sciences Austria mit dem Namen Interdisciplinary Transformation University, (in der Folge: IT:U), Altenberger Straße 66c, Science Park 4, OG 2, A-4040 Linz, einerseits und
- der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, andererseits.

Die IT:U ist als juristische Person des öffentlichen Rechts gemäß § 7 ArbVG für die zu ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse selbst kollektivvertragsfähig.

Angesichts der im Aufbau befindlichen Organisation der IT:U kommen die Vertragsparteien überein, vorerst nur grundlegende kollektivvertragliche Regelungen vorzusehen.

§ 2 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf alle Geschlechtsidentitäten in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 01. Jänner 2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.



(3) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zur Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

(4) Der KV gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich,
- b) fachlich: für die IT:U die von ihr gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereine, soweit die IT:U an diesen mehrheitlich beteiligt ist (ausgenommen Regelungen von Fördergeberinnen sehen etwas anderes vor),
- c) persönlich: für die Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge der IT:U mit Ausnahme der obersten Managementebene des Organisationsplans der IT:U nach § 8 Abs 2 Z 2 des Bundesgesetzes über das Institute of Digital Sciences Austria, BGBl. I Nr. 43/2024 (Präsidentin, stv. Präsidentin, Verwaltungsdirektorin, Directors).

§ 4 Angestellten-Dienstverhältnisse

Für sämtliche Arbeitsverhältnisse, im persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, wird – mit Ausnahme der Lehrverhältnisse – die Anwendung der Regelungen des Angestelltengesetzes vereinbart.

§ 5 Dienstvertrag

Die Arbeitnehmerin erhält von der IT:U unverzüglich, spätestens unmittelbar nach Dienstantritt, einen schriftlichen Dienstvertrag, der jedenfalls den Vorgaben des § 2 Abs. 2 ff AVRAG zu entsprechen hat.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Vollbeschäftigung beträgt 40 Stunden. Die Arbeitspause(n) gemäß § 11 Abs. 1 AZG ist (sind) nicht Teil der zu vergütenden Arbeitszeit.

(2) Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Arbeitsunterbrechungen sind von der Arbeitnehmerin in der von der IT:U vorgegebenen Form aufzuzeichnen.

Bei Dienstreisen, Dienstwegen und sonstigen dienstlichen Abwesenheiten ist der jeweilige Arbeitsbeginn bzw. das jeweilige Arbeitsende, sofern keine Eintragung vorgenommen werden kann, umgehend nachzutragen.

(3) Auf Arbeitnehmerinnen nach § 24 Abs. 2 Z 1 lit. a und b des Bundesgesetzes über das Institute of Digital Sciences Austria ist gemäß § 24 Abs. 3 dieses Gesetzes die



Aufzeichnungspflicht- und Auskunftspflicht über die geleisteten Arbeitsstunden gemäß § 26 Arbeitszeitgesetz, BGBl Nr. 461 /1969, nicht anzuwenden.

§ 7 Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung

Die Arbeitnehmerin ist – unbeschadet der Regelungen des § 8 AngG – angehalten, ihre persönlichen Angelegenheiten ohne Einschränkung der Dienstpflichten tunlichst außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Bei angezeigtem und nachgewiesenem Eintritt nachstehender persönlicher Angelegenheiten hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Fortzahlung des anteiligen Monatsbezugs in folgendem Ausmaß:

- Eigene Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft:
 - 3 Arbeitstage innerhalb von 14 Tagen vor oder nach dem Ereignis
- Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft eines Kindes (Enkelkindes) oder von Geschwistern:
 - 1 Arbeitstag, auf den das Ereignis fällt
- Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, wenn er/sie im gemeinsamen Haushalt lebte:
 - 3 Arbeitstage innerhalb von 1 Monat nach dem Ereignis, worin die Teilnahme am Begräbnis enthalten ist
- Teilnahme am Begräbnis des Ehegatten/der Ehegattin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, all diese, soweit kein gemeinsamer Haushalt bestand, sowie der nächsten Angehörigen (Großeltern, Eltern, Kinder, Enkel, Geschwister, Schwiegereltern):
 - 1 Arbeitstag, auf den das Ereignis fällt
- Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin, eingetragenen Partnerin:
 - 2 Arbeitstage, ab dem Tag, auf den das Ereignis fällt
- Wohnungswechsel mit Umzug (neuer Hauptwohnsitz):
 - 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr; dieser ist innerhalb von 14 Tagen vor oder nach der Ummeldung zu konsumieren



Unter Eltern, Großeltern, Geschwistern sowie Kindern (Enkelkindern) sind nicht nur die leiblichen Verwandten, sondern auch Stiefeltern, Stiefgeschwister sowie Stiefkinder, Adoptiv- oder Pflegekinder zu verstehen, unter Schwiegereltern auch die Eltern des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin.

Bei den Dienstverhinderungen wegen der Teilnahme an einer Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft oder wegen der Teilnahme an einem Begräbnis gebührt keine besondere Freizeit, wenn das Ereignis auf einen ohnedies dienstfreien Tag der Arbeitnehmerin fällt.

§ 8 Urlaubsanspruch

(1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

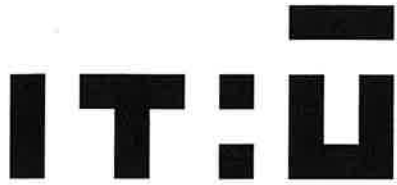
In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wird, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub.

Der Urlaub ist nach Möglichkeit im Jahr des Entstehens zumindest überwiegend und im Folgejahr zur Gänze zu verbrauchen. Bei der Vereinbarung der Lage des Erholungsurlaubes sind einer Gewährung entgegenstehende Aufgaben in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, im Übrigen besteht aber keine Bindung an die Lehrveranstaltungszeit.

(2) Hat die Arbeitnehmerin oder ihr im gemeinsamen Haushalt lebende/r Ehegatte bzw. eingetragene/r Partner/in Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe für ein oder mehrere behinderte Kinder, so hat sie Anspruch auf eine zusätzliche Urlaubswoche pro Urlaubsjahr. Soweit dieser zusätzliche Urlaubsanspruch nicht im entsprechenden Urlaubsjahr konsumiert wird, verfällt er mit Ende des Urlaubsjahres.

(3) Das Urlaubsausmaß nach Abs. 1 bis 4 erhöht sich für Arbeitnehmerinnen, deren Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten nach § 14 Abs. 1 oder 2 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl 1970/22, festgestellt ist oder die eine Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit als Folge eines Arbeits-/Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit oder eine Rente nach dem Heeresentschädigungsgesetz beziehen. Die Erhöhung beträgt bei einer Behinderung/Minderung der Erwerbsfähigkeit von

mindestens 20 %	zwei Arbeitstage,
mindestens 40 %	vier Arbeitstage,
mindestens 50 % sowie bei Vollblindheit	fünf Arbeitstage.



§ 9 Sonderzahlungen

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf zwei Sonderzahlungen pro Kalenderjahr jeweils im Ausmaß eines monatlichen Gehalts, die mit dem Mai- (= Urlaubszuschuss) sowie dem Novembergehalt (= Weihnachtsremuneration) ausbezahlt werden.

In das für die Berechnung der Sonderzahlungen maßgebliche Entgelt sind ausschließlich einzubeziehen:

- a) das kollektivvertragliche bzw arbeitsvertraglich vereinbarte Grundgehalt und
- b) Überstundenpauschalen.

Nicht einzubeziehen sind jedenfalls:

- a) Aufwandsentschädigungen;
- b) sonstige monatliche Pauschalentgelte (insb Beträge, die Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschal abgelden);
- d) Überstunden- oder Mehrarbeitsabgeltung, unabhängig davon, ob die Über- oder Mehrarbeitsstunden regelmäßig anfallen;
- e) arbeitsplatzbezogene oder tätigkeitsbezogene Zulagen, die auf den gesamten Monat bezogen und ausbezahlt werden;
- f) sonstige Zulagen;
- g) Zuschläge für Sonn-, Feiertags- bzw Nachtarbeit;
- h) Gewinn-, Umsatz- und sonstige Beteiligungen, die sich an wirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens orientieren;
- i) Naturalentgelte;
- j) einmalige Leistungen oder Entgelte, die zwar periodisch, nicht aber monatlich fällig werden (Prämien, Bonifikationen).

(2) Bei All-In Verträgen ist die Überzahlung Teil des Entgelts für die Bemessung der Sonderzahlungen.

(3) Besteht nicht innerhalb des ganzen Kalenderhalbjahres ein (voller) Entgeltanspruch, insbesondere bei Beginn oder Ende der Vertragsbeziehung innerhalb eines laufenden Kalenderhalbjahres, ist die Sonderzahlung entsprechend zu aliquotieren (1/365 pro Kalendertag bzw. 1/366 pro Kalendertag in einem Schaltjahr).

(4) Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot. Für nach dem 31. Mai eintretende Arbeitnehmerinnen sind die aliquoten Sonderzahlungen (= Urlaubszuschuss) mit dem Junigehalt, die aliquoten Sonderzahlungen (= Urlaubszuschuss) für nach dem 30. Juni eintretende Arbeitnehmerinnen jedoch mit dem Novembergehalt auszubezahlen. Die aliquoten



Sonderzahlungen (= Weihnachtsremuneration) für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmerinnen sind mit dem Dezembergehalt auszubezahlen.

(5) Scheidet die Arbeitnehmerin während des Kalenderjahres aus dem Dienstverhältnis aus, gebühren die Sonderzahlungen aliquot. Wurde der Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen.

(6) Zeiten ohne Entgeltanspruch (zB Präsenz- und Zivildienst, Bezug von Wochengeld, Karenzierung des Dienstverhältnisses, Krankenstand ohne Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber der IT:U) vermindern die Sonderzahlungen aliquot.

§ 10 Mehr- bzw. Überstundenzuschläge

(1) Die Vergütung für Mehr- bzw. Überstunden besteht aus der Grundvergütung und dem Zuschlag. Die Grundvergütung (ohne Zuschläge) entspricht bei Vollzeit dem 173. Teil des vereinbarten monatlichen Bruttogehaltes. Bei Teilzeit ist der Teiler entsprechend zu verringern oder auf der Basis eines Bruttogehaltes für Vollzeit anzuwenden.

(2) Der Zuschlag beträgt für Überstunden während der Tagzeit 50%, und während der Nachtzeit (22:00 – 6:00) 100% der Grundvergütung. Wird Zeitausgleich vereinbart, so gebührt Zeitausgleich im Verhältnis von eineinhalb Stunden Zeitausgleich für eine Überstunde oder Mehrstunde, im Verhältnis von zwei Stunden für in der Nacht geleistete Stunden.

(3) Für Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen gebührt für die ersten acht Stunden, unabhängig von ihrer zeitlichen Lage, nach Wahl der Arbeitnehmerin ein Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis von zwei Stunden Zeitausgleich für eine Mehrstunde (Überstunde) oder die entsprechende monetäre Abgeltung. Beginnend ab der neunten Stunde besteht ein Anspruch auf Abgeltung im Verhältnis von drei Stunden Zeitausgleich für eine Mehrstunde (Überstunde) oder die entsprechende monetäre Abgeltung.

(4) Im Falle von All-In Verträgen steht in dem Ausmaß, in dem Mehr- bzw. Überstunden mit der Überzahlung abgegolten sind, kein Anspruch auf Vergütung von Über- bzw. Mehrstunden zu.

(5) Für Mehrarbeit bei Teilzeit gelten die gesetzlichen Vorgaben (§ 19d AZG). Sofern aber teilbeschäftigte Arbeitnehmerinnen über Anordnung der IT:U Dienste übernehmen, für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen Zuschläge nach Abs 2 zustehen, besteht Anspruch auf diese höheren Zuschläge.



§ 11 Rufbereitschaft

- (1) Für die Leistung von Rufbereitschaften gebührt eine Entschädigung, die
1. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 6 und 22 Uhr: 0,15%
 2. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 22 und 6 Uhr: 0,20%
 3. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Rufbereitschaftsstunde: 0,20%
 4. an Sonn- und Feiertagen für jede ab der neunten Rufbereitschaftsstunde: 0,25%
- des monatlichen Bruttoentgelts beträgt.
- (2) Die Auszahlung der Rufbereitschaftsentschädigung erfolgt spätestens mit der Abrechnung des auf die Rufbereitschaft zweitfolgenden Monats.
- (3) Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft gemäß Abs. 1 tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen, ist diese Arbeitszeit als Überstunde bzw. Mehrstunde abzugelten.

§ 12 Dienstreisen

- (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin über Auftrag der IT:U vorübergehend ihren Dienstort verlassen muss, um an einem anderen Ort ihre Arbeitsleistung zu erbringen.
- (2) Für den zusätzlichen Aufwand, der sich bei einer Dienstreise ergibt, gebührt eine Abgeltung nach der jeweils geltenden Dienstreiserichtlinie der IT:U.
- (3) Die Arbeitszeit im Rahmen einer Dienstreise beginnt ab Verlassen des Wohnorts bzw. ab Verlassen der IT:U, sie endet bei Eintreffen am Wohnort bzw. bei Eintreffen an der IT:U.
- (4) Während einer Dienstreise darf entsprechend dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) gearbeitet werden. Diese Arbeitszeiten sind im Zeiterfassungssystem einzutragen.
- (5) Wenn die Arbeitnehmerin während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen erbringt, sind dies passive Reisezeiten gemäß § 20b Abs. 1 AZG. Durch diese können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden. Eine dabei auftretende Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden wird zugelassen. Eine solche ist nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- (6) Passive Reisezeiten werden, soweit sie innerhalb des Gleitzeitrahmens anfallen, bis einschließlich der 12. Stunde auf dem Gleitzeitkonto (als Gleitzeitguthaben) verbucht. Alle übrigen passiven Reisezeiten werden, soweit sie mit den vereinbarten Entgelten nicht



bereits abgegolten sind (bspw. All-In Verträge), mit dem halben Stundensatz (mit dem jeweiligen Zuschlag) abgerechnet und ausbezahlt.

(7) Diäten

a) Taggeld Inland:

Taggeld gebührt für Dienstreisen, die länger als 3 Stunden dauern. Diese Taggelder werden den Arbeitnehmerinnen im gesetzlichen Ausmaß gemäß § 26 EStG, BGBl. Nr. 400/1988, vergütet.

b) Nächtigungsgeld Inland:

Die tatsächlich entstandenen Kosten für Nächtigungen im Inland sowie das Frühstück können mittels Rechnungsbeleg geltend gemacht werden. Mangels Belegs kommt die gesetzliche Vergütung pro Nacht zur Anwendung.

c) Tag- und Nächtigungsgeld Ausland:

Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Bei grenzüberschreitenden Flugreisen beginnt der Auslandsaufenthalt mit dem Abflug und endet mit der Ankunft am inländischen Flughafen.

Bei Vorliegen einer gemischten Inlands- und Auslandsdienstreise ist für die Gesamtreisezeit abzüglich der durch die Auslandsreisesätze erfassten Reisezeiten der Inlandstaggeldsatz in Ansatz zu bringen. Beträgt ein Auslandsaufenthalt weniger als drei Stunden, die Gesamtreise (Inlands- und Auslandsdienstreise) jedoch mehr als drei Stunden, so gebührt für die Gesamtreisedauer das Inlandstaggeld.

Das Tages- und Nächtigungsgeld darf den für Bundesbedienstete geltenden Höchstsatz (derzeit geregelt in der Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl. II Nr. 434/2001) nicht übersteigen.

Arbeitnehmerinnen können bei Kosten für die Nächtigung im Ausland darüber entscheiden, ob sie die tatsächlichen Nächtigungskosten (inklusive Frühstück) oder den pauschalen Nächtigungssatz, der in der Liste für das Reiseland eingetragen ist, beziehen wollen.

§ 13 Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis muss die Arbeitnehmerin bei sonstigem Verfall binnen neun Monaten ab Fälligkeit schriftlich bei der IT:U geltend machen, sofern gesetzliche Regelungen nicht längere Verfallsfristen vorsehen.



- (2) Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die gesetzlichen Verjährungs- bzw. Verfallfristen gewahrt.
- (3) Gleiches gilt für Ansprüche der IT:U aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber der Arbeitnehmerin.

§ 14 Valorisierung der Entgelte

- (1) Für PhD Studentinnen erhöht sich das vertraglich vereinbarte monatliche Entgelt entsprechend dem Personalkostensatz des FWF in der Kategorie „Doktorand:innen“ mit dem auf die Veröffentlichung folgenden Monat.
- (2) Für alle anderen Mitarbeiterinnen erhöht sich das vertraglich vereinbarte monatliche Entgelt per 1. Jänner in dem Ausmaß, wie die im Kollektivvertrag der Universitäten nach dem Universitätsgesetz geregelten Gehälter für das betreffende Kalenderjahr erhöht werden.

Linz, am 09.10.2025

Gründungspräsidentin Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt
FÜR DIE INTERDISCIPLINARY TRANSFORMATION UNIVERSITY (IT:U)

Vorsitzender Mag. Dr. Eckehard Quin
FÜR DIE GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST (GÖD)