



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	1
Die Arbeit des Betriebsrats	2
Gehälter für öffentlich Bedienstete steigen ab 1. März 2015 um 1,77 Prozent	3
Burnout: Risikofaktoren und Präventionsmaßnahmen	3
Burnout: Prophylaxe mit Pflanzen am Arbeitsplatz	5
Burnout: Angebote der WU und Informationsveranstaltung	6
Mitarbeiter/innenbefragung	6
Mehr Gleichstellung? Nächste Schritte durch jüngste UG-Novelle	7
Soziale Nachhaltigkeit aus Betriebsratsperspektive	8
Vorschau auf den diesjährigen Betriebsausflug	9
Essensgutscheine – JA Danke!	9
Blutspendeaktion des Roten Kreuz	9
Die Leistungsverbesserungen der BVA	10
BR-Homepage - die Quelle für aktuelle Informationen	10
Gehirn-Work-out	11
Nachhaltige Entsorgung des BR-Newsletters	12

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserem zweiten Newsletter widmen wir uns neben einem Überblick über die Arbeit des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal auch den Themen Burnout, soziale Nachhaltigkeit und Gleichstellung (Gastbeitrag von Sonja Lydtin, Stabsstelle für Gender Policy).

Burnout hat auch den Betriebsrat direkt betroffen, und zwar durch die Erkrankung und den darauffolgenden Ausfall unserer Betriebsratsvorsitzenden Michaela Weissenbeck. Daher machen wir dieses Thema zum Schwerpunkt dieser Ausgabe - zumal die Arbeitsbelastungen bei uns allen steigen. Die wichtigste Frage lautet somit:

Wie geht es Ihnen?

Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal freut sich auf Ihr Feedback.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum:
Im Scheinwerfer
Ausgabe März 2015

Redaktion:
AG Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal

Erscheinungsort: Wien

Druck: Eigenverlag

Herausgeber:
Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU
Welthandelsplatz 1, Gebäude AD
A-1020 Wien
E-Mail: betriebsrat@wu.ac.at
WWW: www.wu.ac.at/betriebsrat



Die Arbeit des Betriebsrats

Viele von Ihnen fragen sich wahrscheinlich manches Mal: "Was tut der Betriebsrat (BR)?"

In den folgenden Ausgaben möchten wir Ihnen einen kleinen Einblick in unsere Arbeit bieten.

Grundsätzlich

- vertritt der BR die Arbeitnehmer/innen gegenüber dem Arbeitgeber;
- versuchen wir mehr Sozialleistungen vom Arbeitgeber zu erhalten;
- achten wir darauf, dass die Arbeitnehmer/innen nicht geschädigt werden;
- schreien wir auf, wenn wir irgendwo Unrecht sehen;
- kontrollieren wir, ob die Gesetze eingehalten werden;
- organisieren wir Informationsveranstaltungen;
- haben wir ein Ohr für Ihre Probleme und versuchen Lösungen zu finden.

In den meisten Fällen können wir nur immer wieder auf das Gesetz verweisen und auf dessen Einhaltung drängen.

In allen Gremien, in denen wir vertreten sind, haben wir nur ein, zwei Stimmen - wenn überhaupt. Fast immer können wir aber nur unseren Kommentar abgeben ohne Stimmrecht zu haben.

Anhand von Beispielen möchten wir unsere Möglichkeiten aufzeigen:

Beginnen wir mit den Betriebsvereinbarungen (BV). Sie dienen allesamt dem Schutz der Arbeitnehmer/innen, auch wenn es manchmal nicht so dargestellt wird. Die ersten Gedanken bei einer neuen Betriebsvereinbarung sind: „Womit kann den Arbeitnehmer/innen geschadet werden? Womit kann ein Vorteil für die Arbeitnehmer/innen erzielt werden?“

Sie fragen sich wahrscheinlich, warum wir schon wieder die BVs ansprechen. Nun einfach aus dem Grund, dass wir oft hören: „Geht nicht, hat der BR verboten.“

Nein!

Der BR kann nichts verbieten. Wir schließen mit der Geschäftsleitung einen „Vertrag“ ab, der von BEIDEN SEITEN unterschrieben wird.

Wenn wir verlangen, dass man nicht jederzeit kontrollieren kann, wer welche Türe benutzt hat, oder wenn wir auf das Datenschutzgesetz hinweisen, dass keine Arbeitsplätze videoüberwacht sein dürfen, oder wenn wir vereinbaren, dass nicht jedem/jeder gesagt bzw. geschrieben wird, wie viel ausgedruckt oder telefoniert wird, dann ist es zum Schutz der Arbeitnehmer/innen. Wir wollen nicht, dass man z.B. von Vorgesetzten in all jenen Bereichen überwacht werden kann.

Auslesen der Zutritte könnte zu einer Arbeitszeitkontrolle (elektronische Stechuhr) führen. Falsch verwendete Videoüberwachung könnte nicht nur zur Arbeitszeitkontrolle missbraucht werden, man könnte auch feststellen, wer sich wann, mit wem, wo trifft oder redet. Einblick in die Ausdrücke oder Aufzeichnungen von Telefonaten könnten vertrauliche und/oder private Daten an die Öffentlichkeit bringen oder für Kündigungen missbraucht werden.

Sie sehen, es macht Sinn, wenn wir auf das Datenschutzgesetz pochen.

Bei allen Betriebsvereinbarungen ist es allerdings so, dass die Techniker/innen das System warten, Fehler beheben oder Updates einspielen können. Ebenso ist der Zugriff bei Strafdaten gedeckt. Hierzu wird die Polizei informiert und der Betriebsrat kontaktiert. Die stehen dann zur Verfügung, wenn die Daten ausgelesen werden.

Es ist immer eine Gratwanderung, auf der wir uns befinden. Wir wollen weder die Mitarbeiter/innen durch weite Auflagen bei ihrer Arbeit behindern, noch die Systeme lahm legen. Wir wollen aber sicherstellen, dass den Arbeitnehmer/innen kein Schaden entstehen kann.

In der nächsten Ausgabe bieten wir Ihnen einen kleinen Einblick in einen anderen Themenbereich, um den wir uns kümmern. (un)

Gehälter für öffentlich Bedienstete steigen ab 1. März 2015 um 1,77 Prozent

Die Gehälter der Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten im Bund steigen ab 1. März 2015 um 1,77 Prozent.

Dieser sozialpartnerschaftliche Beschluss ist auf die bereits im Gesetz verankerte Vereinbarung

vom 17. Jänner 2014 zurückzuführen, die eine Erhöhung der Gehälter und Zulagen der Bundesbediensteten um die volle Jahresinflation der Periode Oktober 2013 bis September 2014 zuzüglich 0,1 Prozentpunkte vorsieht. Da die relevante Inflation im Zeitraum 1,67 Prozent betrug, steht in Summe eine Anpassung um 1,77 Prozent an.

Übrigens, die Monatsentgelte der Mitarbeiter/innen, die dem KV für Arbeitnehmer/innen der Universitäten unterliegen, wurden per 1. Jänner 2015 für das Jahr 2015 um 1,8 Prozent erhöht. (fh)



Burnout – Risikofaktoren und Präventionsmaßnahmen

Das Phänomen „Burnout“ ist seit geraumer Zeit allorts anzutreffen. Kaum eine Person, die nicht jemanden kennt, der von Burnout betroffen ist oder war bzw. von jemanden zu berichten weiß, der/die eine Burnout-Erfahrung hinter sich hat. Die Leistungsgesellschaft fordert gewissermaßen ihren Tribut. Trotzdem (oder gerade deshalb) ist Burnout nach wie vor keine durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) anerkannte Krankheit. Die Schwierigkeit liegt sicherlich auch darin, dass drei zentrale Elemente für die innere Ausgebranntheit charakteristisch sind:

1. Emotionale Erschöpfung: Sie äußert sich durch Kraftlosigkeit, (empfundene) Kontrollverlust und dem Verlust, sich in Mitmenschen einzufühlen (= mangelnde Empathie).
2. Entpersönlichung: Meist kommt sie als überzogener Zynismus zum Ausdruck, der gegenüber Kolleg/innen, Vorgesetzten und Klient/innen bzw. Kund/innen dementsprechend zur Sprache gebracht wird.

3. Sinkende Leistungsfähigkeit: Hier handelt es sich in der Regel zuerst um eine persönlich empfundene reduzierte Leistungsfähigkeit, die anfangs objektiv nicht wahrnehmbar ist. Erst nach und nach führt die gefühlte „Minderleistung“ zu einer tatsächlichen Leistungsreduktion.

Erst seit Kurzem ist Burnout bei der WHO gelistet – und zwar als ein Problem der Lebensbewältigung. Erste Forschungen zu Burnout wurden bereits in den 1970er Jahren durchgeführt. Sie ergaben, dass besonders jene Menschen von Burnout betroffen sind, die beruflich „Gefühlsarbeit“ leisten. Der Begriff bezeichnet emotional anstrengende Arbeit, die viele – oftmals auch fordernde - soziale Kontakte beinhaltet (z.B.: Krankenpfleger/innen, Sozialarbeiter/innen, Lehrer/innen). Im Laufe der Zeit stellte sich jedoch heraus, dass auch Personen, die keine sogenannte „Gefühlsarbeit“ als Komponente ihrer Arbeit hatten (wie z.B. Buchhalter/innen), ausbrannten. Der Organisationspsychologe Ansfried B. Weinert unterscheidet zwischen Risikofaktoren auf persönlicher Ebene und auf Arbeits- und Organisationsebene:

Persönliche Stressoren	Arbeits- und Organisations-Stressoren
Hohe Leistungsverantwortung	Rollenkonflikte (innerhalb des Berufs, aber auch zwischen Beruf und Privatleben)
Hohe Involviertheit mit der Arbeit	Rollenüberlastung
	Häufigkeit/Länge/Intensität zwischenmenschlicher Kontakte
	Hohe Erwartung von Seiten des Betriebs

Hier zeigt sich: Prinzipiell kann es jede/n treffen! Vor allem dann, wenn die belastenden Faktoren über einen längeren Zeitraum hinweg anhalten. Bei ausgebrannten Menschen zeigen sich vor allem folgende Symptome:

- ⊗ Sie ziehen sich aus ihren Sozialkontakten zurück. Die Treffen mit Freund/innen werden immer weniger, bis am Ende die Abende, die vor dem Fernseher verbracht werden, die Regel sind.
- ⊗ Sie verspüren keine Antriebskraft mehr.
- ⊗ Sie wirken frustriert und tragen diesen Frust in einer negativen Einstellung nach außen (Zynismus).
- ⊗ Sie sind hilflos und haben das Gefühl, die Kontrolle über ihr Leben im Beruf und im Privaten verloren zu haben.

Auch wenn Burnout überwiegend von Psycholog/innen erforscht wird, ist es bei Weitem kein Phänomen, dass primär auf individueller Ebene bewältigbar wäre. Der Großteil der Stressoren ist vielmehr auf organisationaler Ebene angesiedelt. Von besonderer Bedeutung ist das (Führungs-)Verhalten und die soziale Kompetenz des/der Vorgesetzten. Eine schlechte Beziehung zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft birgt eine weitaus höhere Gefahr für die Mitarbeiter/innen an Burnout zu erkranken. Um das zu verhindern, sollte der/die Mitarbeiter/in das Gefühl haben, dass sich der Einsatz lohnt und dass die eigene Arbeit etwas bewirkt bzw. bewirken kann. Je größer der individuell erlebte Gestaltungsspielraum und je abwechslungsreicher die Tätigkeit, desto zufriedener und weniger Burnout-gefährdet ist man. Doch an der Führungskraft und deren Führungsverhalten lässt sich oftmals von Seiten der Mitarbeiter/innen wenig ändern. Einige konkrete Präventionsmaßnahmen lassen sich jedoch auch auf Seiten der Betroffenen treffen. Hier eine kleine Auswahl:



Setzen Sie sich realistische Ziele.

Wie sehr manchmal das Gefühl dafür abhanden gekommen ist, wie viel an einem Tag geleistet wurde, wird Vielen erst so richtig bewusst, wenn ein Tagebuch geführt wird. Schreiben Sie einmal auf, welche Aufgaben Sie an einem Tag vollbracht haben. Worauf sind Sie besonders stolz? Was war herausfordernd? Nehmen Sie sich die 20 Minuten am Ende des Tages Zeit. Schon nach ein paar Tagen wird sich die Erkenntnis einstellen, wieviel Sie an einem normalen (Arbeits-)Tag geleistet haben. Das führt zu einer besseren, da realistischeren, Selbsteinschätzung und hilft dabei, die Erwartungshaltung an die eigene Person zu stabilisieren.

Trennen Sie bewusst zwischen Arbeit & Freizeit.

Versuchen Sie bewusst, Ihre E-Mails nicht ständig zu beantworten. Gönnen Sie sich Ruhephasen.

Machen Sie bewusst Urlaub.

Erst ein ununterbrochener Urlaub von mindestens drei Wochen schafft jene Erholungsphase, in der wieder ausreichend Kraft getankt werden kann.

Pflegen Sie Sozialkontakte.

Am besten sollten Sie sich mit jenen Freund/innen treffen, mit denen Sie Probleme besprechen können. Denn ausgesprochen wiegen Probleme nachweislich am wenigsten (auch dazu gibt es Studien).

Trödeln Sie bewusst - in der Arbeit.

Eine kurze Pause zu jeder Stunde tut unserem Wohlbefinden aber auch unserer Produktivität gut. In diesem Sinne: Trinken Sie Ihren Kaffee nicht alleine vor dem PC, sondern mit Ihren Kolleg/innen bei einem Gespräch. Nachweislich werden gerade bei Kaffeepausen zwar auch wichtige berufliche Dinge besprochen, aber auch private Angelegenheiten mit Kolleg/innen ausgetauscht. Das tut gut und hält dadurch das innere Streichholz am Brennen.

Leider erkennt man Burnout meist erst dann, wenn die Symptome schon so weit fortgeschritten sind, dass ärztliche Hilfe unumgänglich wird. Liegt die Burnout-Diagnose einmal vor, gibt es spezialisierte Rehabilitationskliniken, in denen Schritt für Schritt - in Gruppen- und Einzeltherapien - daran gearbeitet wird, wieder den Weg zurück in ein sinnerfülltes (Arbeits- und Privat-)Leben zu finden. (Is)

Burnout Prophylaxe mit Pflanzen am Arbeitsplatz

Eine sehr effiziente und relativ einfache Möglichkeit das Arbeitsumfeld positiv zu gestalten, ist der Einsatz von Pflanzen am Arbeitsplatz.

In einer Studie an der Universität Kopenhagen zu diesem Thema¹ wurden folgende interessante Details herausgefunden: Zimmerpflanzen im Arbeitsumfeld haben signifikant positiven Einfluss auf individuelles psychisches und physisches Wohlbefinden, Kreativität, Konzentrationsfähigkeit, Emotionalität, Entspannungsmöglichkeit, Selbstbewusstsein und Stimulation der Sinne. Darüber hinaus wird auch das soziale Klima, das Image des Arbeitsplatzes sowie die Zusammenarbeit und Hierarchie der Arbeitnehmer positiv gefördert. Gut gedeihende Pflanzen bringen soziale Anerkennung bei den Kolleg/innen, bestätigen sie doch eine gewisse organisatorische und persönliche Qualität des Pflanzenliebhabers. Pflanzen können außerdem ein Grund sein, mit Anderen ins Gespräch zu kommen oder das Eis mit neuen Kolleg/innen zu brechen. Da der persönliche Bezug zu den Büropflanzen für deren positiven Einfluss besonders wichtig ist, sollten die Pflanzen selbst besorgt und gepflegt werden.



Welche Gründe gibt es, um Pflanzen ins Büro zu bringen?

Pflanzen schaffen eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz. Sie helfen auch das Erscheinungsbild der äußeren Umgebung zu verbessern. So können Pflanzen z.B. von der Unordnung am Arbeitsplatz ablenken. Und sie können auch das soziale Arbeitsmilieu verbessern.



Zimmerpflanzen helfen z.B. auch bei einer Arbeitspause den Augen sich von der Bildschirmarbeit zu erholen. In stressigen Situationen können sie helfen sich zu entspannen oder mental in konfliktbeladenen Situationen abzuschalten. Und da Pflanzen auch gepflegt werden müssen, helfen sie auch sich zu bewegen.

Welche Pflanzen sind am besten geeignet?

Die ausgewählten Pflanzen sollten nicht zu hohe Pflegeansprüche haben, in guter Qualität aus dem Fachhandel stammen (Schädlingsbefall möglichst ausschließen), für die örtlichen Gegebenheiten (Licht, Platz etc.) geeignet sein, keine Allergien hervorrufen und nicht stark duften.

Einige robuste, besonders zur Burnout-Prophylaxe in Büroräumen geeignete Pflanzen sind die Bromelien, der Drachenbaum (*Dracaena*), das Einblatt (*Spathiphyllum*), die Efeutute (*Epidendrum*), das flammendes Käthchen (*Kalanchoë blossfeldiana*), das Fensterblatt (*Monstera*), die Grünstilbe (*Chlorophytum*), der Gummibaum (*Ficus elastica*), die Kentiapalme (*Howea*), der Philodendron, das Rotblatt (*Tradescantia*), der Russische Wein (*Cissus*), die Sanseveria (*S. trifasciata*), die Schmetterlingsorchidee (*Phalaenopsis*), die Zimmerlinde (*Sparmannia*) und der Zwergpfeffer (*Peperomia*).



Weniger geeignet, da sie Allergien auslösen können, sind die Becherprimel (*Primula obconica*), die Birkenfeige (*Ficus benjamina*), der Hibiskus (*Hibiscus rosa-sinensis*), die Dieffenbachie (*Dieffenbachia*) und die Riesen-Palmlilie (*Yucca*).

Ebenfalls weniger geeignet, weil sie stark duften, sind: der Echte Jasmin (*Jasminum*), die Gardenie (*Gardenia*) und die Hyazinthe (*Hyacinthus*).

Auch Schnittblumen können Allergien oder durch ihren Duft Kopfschmerzen auslösen, wie z.B. Chrysanthemen, Lilien, echter Ginster, Tulpen, Narzissen und Inkalilien. (gg)

¹ People-plant Relationships in an Office Workplace: Perceived Benefits for the Workplace and Employees, Jane Dyrhaug Thomsen, Hans K.H. Sønders-trup-Andersen, Renate Müller, HORTSCIENCE, 46(5): 744-752. 2011

Burnout – Angebote der WU und Informationsveranstaltung

Leider ist das Thema Burnout auch an der WU präsent.

So ist auch ein Mitglied unseres Betriebsrats – wie schon im Vorwort erwähnt - direkt davon betroffen.

Die WU bietet Ihren Mitarbeiter/innen folgende Präventionsangebote an:

- Burnoutpräventions-Beratung
- Burnoutprophylaxe-Training
- Entspannungstraining
- Medizinische Beratung
- Spezifische Weiterbildungsangebote
- Coaching für Führungskräfte

Bei der Burnoutpräventions-Beratung bietet die WU allen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, bis zu drei kostenfreie Sitzungen bei einem/einer professionellen externen Berater/in in Anspruch zu nehmen.

Nähere Information finden Sie auf den Service-seiten der Personalabteilung unter:

<https://swa.wu.ac.at/Serviceeinrichtungen/personalabt/SitePages/Gesundheit.aspx>

Unterstützung und Hilfeangebote finden Sie unter:

www.gesundearbeit.at

www.oegb.at

www.arbeiterkammer.at

www.bva.at (Neues Zentrum für Burnout-Patient/innen)

Der Betriebsrat hat sich dazu entschlossen, eine Informationsveranstaltung zum Thema Burnout durchzuführen. Als Referentin konnten wir Frau Monika Gabriel (GÖD Vorsitzender-Stellvertreterin) gewinnen.

Ziel der Veranstaltung ist es, einen Überblick darüber zu bekommen, was hinter dem Begriff „Burnout“ steckt, wie wir die ersten Anzeichen erkennen, Strategien zur Burnout Vermeidung.

Erlühen statt verbrennen!

Termin: 21. Mai 2015 ab 13:00 Uhr.

Weitere Informationen zur Veranstaltung folgen per E-Mail. (rh)

Mitarbeiter/innenbefragung

An keinem und keiner WU-Mitarbeiter und -mitarbeiterin dürfte die WU-Mitarbeiter/innenbefragung, die im Herbst 2014 durchgeführt wurde, vorbeigegangen sein. Und viele von uns haben diese Chance genutzt, daran teilzunehmen. Am Ende belief sich die Rücklaufquote – nach mehreren Appellen der Personalabteilung, der einzelnen Organisationseinheiten und auch von Seiten des Betriebsrates – auf 70 %, was 1103 Personen entspricht. Doch damit ist es noch lange nicht vorbei, sondern nun geht es erst richtig los. Denn nun liegt es daran, aussagekräftige Schlüsse zu ziehen. Wo fallen die größten (psychischen) Belastungen an?

Welche Einheiten/Personengruppen sehen sich in ihrem Arbeitsalltag welchen Problemen und Belastungen ausgesetzt? Nur zur Erinnerung: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind laut Arbeitsinspektorat neben Belastungen des

Muskel-Skelett-Apparates die häufigste Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen. Dieser Umstand führte am 1.1.2013 auch dazu, dass die Evaluation ebendieser Belastungen gesetzlich festgeschrieben und damit deren regelmäßige Erhebung für Arbeitgeber verpflichtend wurde. Und das ist gut so. Denn gerade der Umzug auf den neuen Campus hat gezeigt, dass die Arbeitsanforderungen sich vielerorts gewandelt haben. Neue Gruppenkonstellationen gingen mit hohen Abstimmungserfordernissen einher, die nicht immer offen thematisiert wurden. Einige Einheiten haben neue Aufgabenbereiche hinzubekommen, deren Arbeitsaufwand sich im Vorhinein so nicht abschätzen ließ. Neue Stellen wurden geschaffen, auch diese oftmals verbunden mit neuen Aufgabenbereichen, deren Integration in bestehende Einheiten ebenfalls mit Koordinations-



und Kommunikationsaufwand verbunden war und ist. Ein guter Zeitpunkt also, um die Mitarbeiter/innen zu fragen, wie sie mit all diesen neuen (und alten) Anforderungen umgehen. Und vor allem: Ein guter Zeitpunkt um aktives Veränderungsmanagement zu betreiben. Denn Veränderungen fanden statt, keine Frage. Die Aufgabe des Arbeitsgebers liegt nun darin, entsprechende Maßnahmen abzuleiten, um diese Veränderungen möglichst konstruktiv zu begleiten und zu koordinieren. Das heißt aber auch, dass die WU vor jenen Bereichen, in denen es

derzeit nicht rund läuft, nicht die Augen verschließen soll. Diese Gefahr besteht vor allem dann, wenn die Mitarbeiter/innenbefragung primär als Tool der internen Selbstvermarktung gesehen und dementsprechend unter Wert verkauft wird. Hier werden wir als Betriebsrat ein Auge darauf haben, dass Probleme entsprechend erkannt, aber auch anerkannt werden, und gerne den Arbeitgeber dabei unterstützen, diese mit entsprechenden Maßnahmen, wo immer möglich, zu entschärfen. (Is)

Mehr Gleichstellung? Nächste Schritte durch jüngste UG-Novelle

Nach wie vor gilt an österreichischen Universitäten: je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil. Doch langsam kommt Bewegung in die universitären Geschlechterverhältnisse. So stand im Jahr 2010 nur eine Rektorin 20 Rektoren gegenüber, heute finden sich immerhin sechs Rektorinnen an der Spitze der insgesamt 21 Universitäten.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist für Universitäten ein gesetzlicher Auftrag¹ und soll durch die kürzlich beschlossene Novelle zum Universitätsgesetz weiter vorangetrieben werden: Die Novelle sieht einerseits die Anhebung der Frauenquote in den Kollegialorganen der Universitäten wie z.B. Senat, aber auch Rektorat von 40% auf 50% vor. Dadurch soll die Partizipation von Frauen an Entscheidungsprozessen und die Position von Frauen sowie deren Vorbildwirkung im universitären Betrieb gestärkt werden. Andererseits werden Universitäten fortan verpflichtet, zusätzlich zu den Frauenförderungsplänen eigene „Gleichstellungspläne“ zu entwickeln. Darin soll u.a. festgelegt werden, wie Diskriminierung verhindert und wie die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige verbessert werden können. Die Maßnahmen der Gleichstellungspläne richten sich an Frauen und an Männer.

Bisherige Gleichstellungsaktivitäten an der WU umfassen u.a. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen (u.a. Habilitandinnenstellen, Karriereprogramm der Personalentwicklung, Schaumayer-Programme, Women in Science), Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. der Kindergarten oder die Stärkung von Männern in ihrer aktiven

Vaterrolle, geschlechtergerechte Personalsuche und -auswahl, deren Umsetzung der AKG kontrolliert, die Erstellung des Gleichstellungsberichts und Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen. Darüber hinaus trägt das Institut Gender und Diversität in Organisationen dazu bei, die Gender- und Diversitätsforschung und -lehre zu etablieren. Die UG-Novelle kann weitere Impulse setzen und Maßnahmen nach sich ziehen. Diese müssen an der Erkenntnis ansetzen, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in unserer Gesellschaft unterschiedliche Chancen und Lebensbedingungen vorfinden, unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen entwickeln und auch unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen wie Bildung, Zeit, Einkommen, Macht haben. Es gilt, sowohl Gleichheit als auch Verschiedenheit bei Frauen und Männern wahrzunehmen, etwaige Unterschiede zu berücksichtigen und alle Lebenswelten als gleichwertig anzuerkennen. Ziel umfassender Gleichstellungsmaßnahmen ist, stereotype Geschlechterrollen zu überwinden und Ungleichheiten abzubauen - um Frauen und Männern tatsächlich gleiche Chancen zu ermöglichen.

Sonja Lydtin ist seit Jänner 2014 in der Stabstelle Gender Policy im Büro des Rektorats für die Beratung des Rektorats bei der Förderung von Gleichstellungsprozessen und Geschlechtergerechtigkeit verantwortlich. Fragen und Anregungen zu allen Aspekten der Gleichstellung sind herzlich willkommen und können an genderpolicy@wu.ac.at gerichtet werden. (sl)

¹ Siehe Art. 7 B-VG, §§11a und 41 B-GIBG, §§19 Abs 2 Z 6 und §§ 41-44 ff UG 2002 sowie Frauenförderungsplan der Satzung der WU

Soziale Nachhaltigkeit aus Betriebsratsperspektive

„Nachhaltigkeit“ ist in aller Munde. Auch an der WU steht „Nachhaltigkeit“ mittlerweile hoch im Kurs. So heißt es im aktuellen Entwicklungsplan, dass sich die WU zum Prinzip der Nachhaltigkeit in Lehre, Forschung, Wissenstransfer und – aus der Perspektive aller Mitarbeiter/innen und uns als Betriebsrat für besondere Bedeutung – im Management bekennt. Genau hier setzt auch soziale Nachhaltigkeit an. Sie versteht sich – neben der ökologischen und ökonomischen – als dritte Dimension von Nachhaltigkeit. Wie alle abstrakten Begriffe bzw. Konzepte gilt es auch hier danach zu fragen, was denn unter sozialer Nachhaltigkeit verstanden wird.



Quelle: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de>

Ganz grundsätzlich nimmt die soziale Dimension von Nachhaltigkeit gesellschaftliche Verteilungsmuster, bestehende Ungleichheiten, sowie die damit verbundenen Ungerechtigkeiten in den Blick. Zentral ist die Unterscheidung von Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten. Am Beispiel von Einkommensunterschieden lässt sich diese Unterscheidung gut nachvollziehbar darstellen. Wir akzeptieren Einkommensunterschiede, wenn uns der Grund für die unterschiedlichen Einkommenshöhen legitim erscheint. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Personen mit mehr Erfahrung – und hier fällt gleichermaßen die Arbeitserfahrung in Form von Berufsjahren als auch die Bildungserfahrung in Form von Abschlüssen hinein – auch ein höheres Einkommen beziehen. Oder wenn anspruchsvollere Tätigkeiten (körperlich, zeitlich, inhaltlich) mit höheren Gehältern entlohnt werden. Sobald dies nicht mehr der Fall ist, werden die Ungleichheiten als ungerecht empfunden. Beispielsweise dann, wenn jemand aufgrund seines Geschlechts oder seiner Herkunft weniger Einkommen bezieht als eine gleichqualifizierte Person.

In unserer modernen Arbeitsgesellschaft ist die Frage, wann es noch um Unterschiede und wann

es bereits um Ungerechtigkeit geht, keine so einfach zu beantwortende Frage mehr. So wurden zum Schutze der Arbeitnehmer/innen gegenüber ihren ungleich mächtigeren Arbeitgebern nach und nach Gesetze hart erkämpft (und in den Zeiten der „sozialen Frage“ kann man im wahrsten Sinne des Wortes von „Kämpfen“ sprechen). Voraussetzung dafür war die Bündelung der Kräfte der einzelnen Arbeitnehmer/innen und ihre Organisation in politischen Parteien und – für die betriebliche Ebene von zentraler Relevanz – in Gewerkschaften. Durch die Institutionalisierung einer kollektiven Interessensvertretung der Arbeitnehmer/innen wurde ein Gleichgewicht hergestellt, das einem als gerecht empfundenen Ausgleich den Weg ebnete.

Auf betrieblicher Ebene erfüllen Betriebsräte heute diese Funktion des Interessenausgleiches. Soziale Nachhaltigkeit ist somit ein Kernanliegen betrieblicher Interessensvertretungen (neben den beiden WU-Betriebsräten zählt übrigens auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, kurz AKG, dazu), die sich für eine gerechte Behandlung – und dazu zählt auch die Bezahlung – aller Mitarbeiter/innen einsetzen. Neben dem Blick von oben (Arbeitgeberperspektive) braucht es auch den Blick von unten (Betriebsratsperspektive), um die unterschiedlichen Perspektiven in Kompromisse zu gießen, mit denen beide Seiten langfristig zufrieden sind.

Natürlich braucht es in unserer gegenwärtig komplexen Welt neue Antworten auf neue Fragen. Aber gleichermaßen sollte auch klar sein, dass viele Probleme keine „neuen“ sind, sondern vielmehr stetig wiederkehrende. Dafür wurden bereits zu einem vergangenen Zeitpunkt Antworten gefunden und entsprechend als Lösungen institutionalisiert. Diese Institutionen sollten auch die ersten Ansprechpersonen sein, wenn es um die Suche nach zeitgemäßen Antworten auf alte Fragen geht. Einkommensungleichheiten eignen sich auch hier als gutes Beispiel. Natürlich nicht als alleinige Ansprechperson, aber doch als ein Partner, der grundsätzlich am selben interessiert ist: an sozialer Nachhaltigkeit. Zwar aus unterschiedlichen Perspektiven formuliert, was oft genau deshalb nicht friktionsfrei bleiben kann, aber schlussendlich doch mit demselben Ziel. (Is)

Vorschau auf den diesjährigen Betriebsausflug

Unser diesjähriger Betriebsausflug führt uns - wie bei der Betriebsversammlung 2014 mehrheitlich gewünscht - nach Prag und Pilsen. Zum ersten Mal findet ein Betriebsausflug des allgemeinen Universitätspersonals der WU über zwei Tage statt. Nicht wie gewohnt am Dienstag nach Pfingsten sondern bereits am Pfingstmontag werden wir uns vor der WU zur gemeinsamen Fahrt Richtung Prag treffen.

Die Busfahrt von Wien nach Prag wird etwa 4½ Stunden dauern. In Prag angekommen, werden wir zuerst im Velká klášterní restaurace ("Das große Klosterrestaurant") in der Nähe der Prager Burg zu Mittag essen.



Im Anschluss an das Mittagessen wird es eine organisierte Führung geben - zum Teil mit Bus, zum Teil zu Fuß. Auch eine abendliche Moldausschiffahrt ist geplant.



Die Nacht verbringen wir in einem zentral gelegenen Prager Hotel. Hoffentlich gut ausgeruht erwartet uns am zweiten Tag die Europäische Kulturhauptstadt 2015: Pilsen.

In Pilsen angekommen ist eine kurze Altstadtbesichtigung geplant. Aber was wäre ein Besuch in Pilsen ohne die Besichtigung der berühmten

Brauerei? Deshalb steht als letzter Programmpunkt unseres Betriebsausfluges eine Führung durch die Pilsner-Urquell-Brauerei an. Und auch für das leibliche Wohl wird im Brauereistüberl für uns gesorgt.



Am Nachmittag treten wir dann die Heimreise nach Wien an, wo wir abends bei der WU ankommen werden.

Wir wünschen allen teilnehmenden Kolleg/innen einen schönen Betriebsausflug. (gg)



Betriebsrat für
das Allgemeine
Universitätspersonal

Staff Association

Betriebsausflug 25./26. Mai 2015

Prag und Pilsen



Zum Öffnen des Flyers auf das Bild klicken

Essensgutscheine – JA Danke!

Wie Sie bereits aus den Rundschreiben erfahren haben, ist es uns in Verhandlungen mit dem Rektorat gelungen, Gutscheine für vergünstigte Mahlzeiten zu erhalten. Wir sind sehr froh, dass wir diese Art der Unterstützung für Mitarbeiter/innen angesichts der steigenden Preise erhalten haben. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an das Rektorat! (rh)

Blutspendeaktion des Roten Kreuz

Datum: 04.05.2015
Zeit: 10.00 bis 14.30 Uhr
Ort: Gebäude LC, Clubraum



Die Leistungsverbesserungen der BVA

2014 gab es bei der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter (BVA), bei der die Arbeitnehmer/innen der WU krankenversichert sind, diverse Erhöhungen von Zuschüssen. Die folgenden Leistungen sind davon betroffen:

- festsitzende Zahnspangen, gültig seit 1.1.2014:
 - o Erhöhung von bisher EUR 750,00 auf EUR 1.000,00

- Zahnersatz, gültig seit 1.06.2014:
 - o Verdoppelung des Zuschuss für Kronen und Brückenglieder von EUR 100,00 auf EUR 200,00
 - o in medizinischen Sonderfällen erhöht sich der Zuschuss von bisher maximal EUR 209,30 auf EUR 450,00
 - o Erhöhung des Zuschusses bei medizinisch notwendigen Implantaten von bisher EUR 209,30 auf EUR 700,00
 - o Neu: Zuschuss für Implantate ohne Vorliegen eines medizinischen Sonderfalles in der Höhe von EUR 350,00 je Implantat

- psychotherapeutische Behandlungen, gültig seit 1.11.2014
 - o Einzelsitzungen: ab 25 Minuten von bisher EUR 12,72 auf EUR 23,34, ab 50 Minuten von bisher EUR 21,80 auf EUR 40,00
 - o Gruppensitzungen: ab 45 Minuten von bisher EUR 5,09 auf EUR 9,34, ab 90 Minuten von EUR 7,27 auf EUR 13,34

Diese und weitere Informationen zu aktuellen Themen finden Sie auch auf der Homepage der BVA in der Rubrik „Neues aus der BVA“:

<http://www.sozialversicherung.at>

(gg)

BR-Homepage - die Quelle für aktuelle Informationen

Kennen Sie schon die Homepage des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal? Es lohnt sich, einen Blick darauf zu werfen!

Wir alle bekommen täglich Mails, die uns mehr oder weniger interessant erscheinen. Um der Mailflut entgegenzuwirken, hat sich das Betriebsratsteam dazu entschlossen, aktuelle Meldungen und Informationen auf der Betriebsratshomepage zu veröffentlichen.

Neben diversen Angeboten von Vergünstigungen und Fotostrecken von Veranstaltungen des Betriebsrats finden Sie z.B. Informationen zu den Betriebsratssitzungen, aktuellen Betriebsvereinbarungen oder Veranstaltungshinweise, an denen der Betriebsrat mitwirkt.

Auch ein „schwarzes Brett“ finden Sie auf unserer Homepage. Hier können Mitarbeiter/innen Anzeigen einstellen – egal ob sie etwas benötigen oder suchen.

In unserer A-Z-Liste finden Sie vom „@Amthelfer“ bis zur „Weiterbildung für das allgemeine Universitätspersonal“ Verlinkungen zu Themen, die Sie interessieren könnten. Auch die wichtigsten WU-Formulare, die in den diversen SharePoint-Ordnern der WU manchmal nur schwer zu finden sind, sind in dieser Liste verlinkt.

Natürlich schaut man jetzt nicht täglich auf die Homepage des Betriebsrats. Deshalb haben wir für Sie einen RSS-Feed eingerichtet. Dieser wird über Outlook abgerufen und mehrmals täglich aktualisiert. Der Vorteil: sie sind immer am laufenden und müssen nicht zwangsweise unsere Homepage besuchen. Eine Anleitung, wie sie das RSS-Feed in Ihrem Outlook einrichten können, finden Sie gleich auf der Einstiegsseite der Betriebsratshomepage.

Die Betriebsratshomepage erreichen Sie unter:

<http://wu.ac.at/betriebsrat>

Falls Sie das RSS-Feed bereits abonniert haben und keine News erhalten: aufgrund der TYPO3-Umstellung im vergangenen Herbst müssen vorhandene RSS-Feeds neu abonniert werden!
(gg)

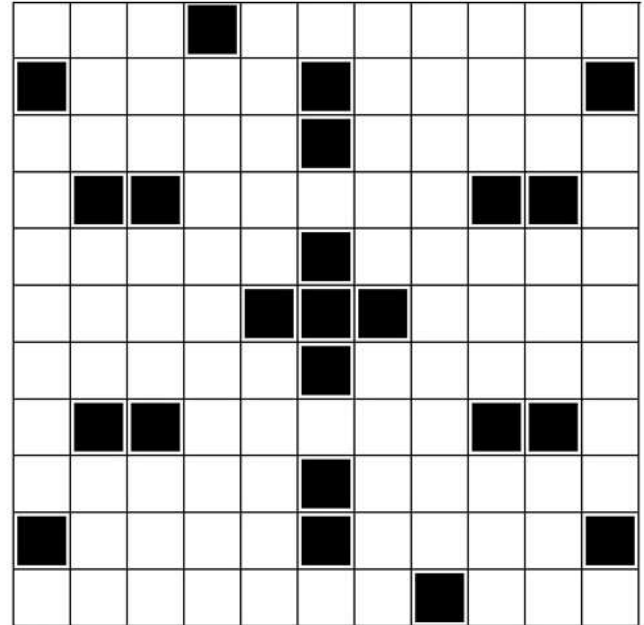


Gehirn Work-out



**Im unteren Bild sind 10 Fehler.
Findest Du sie ?**

Copyright by:
KURT SCHEESER



WORTE

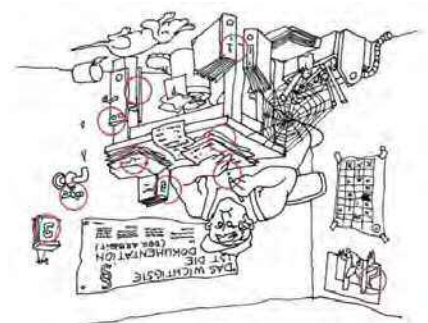
- | | | | |
|-----|-------|---------|------------|
| IRC | UVE | OGGAU | PONIKLA |
| SEE | ABO | ELTEN | EFFUSIV |
| ALU | GLUT | SPRIT | UISSIGHEIM |
| GEO | IMAP | RIANA | RITARDANDO |
| WUT | VARL | AGING | |
| NUN | ERDA | PETIT | |
| TAT | IBER | KONDO | |
| YEN | LIEH | NAYAN | |
| LOG | AGAPE | TELOS | |
| ZPO | USERS | FLUOR | |
| TAL | RITZE | XOCOURT | |
| IHR | SHUNT | SEATTLE | |



Quelle: <http://www.fehlerbilder.com>

Quelle: <http://alfunstuff.com>

*Viel Spaß
beim Raten!*



Nachhaltige Entsorgung des BR-Newsletters

Wie auch schon beim letzten Mal möchten wir Ihnen - falls Sie den Newsletter auf Papier ausgedruckt haben - auch diesmal einen nachhaltigen Vorschlag zur Weiterverwendung des Newsletter anbieten: wie wäre es mit einem Origami-Doppelstern?



1. Sie brauchen zwei Papierquadrate, die identisch gefaltet werden: Falten Sie zuerst die obere auf die untere Kante, öffne Sie das Blatt wieder und falten Sie die rechte auf die linke Kante.



2. Nun falten Sie die rechte und die linke Kante zur Mitte und öffnen das Blatt wieder. Danach machen Sie das selbe mit der oberen und unteren Kante.



3. Wenden Sie das Blatt und falten Sie alle vier Eckpunkte zur Mitte. Auch diesmal wird das Blatt wieder geöffnet und dann nochmal gewendet.



4. Klappen Sie nun den Mittelpunkt jeder Seite zum Mittelpunkt der Figur. Die Ecken stehen dabei noch in die Höhe. Klappen Sie sie nun auch zur Mitte und streichen Sie nochmal über die Falllinien.



5. Sie haben nun ein Quadrat das nur mehr die halbe Seitenlänge hat und aus vier kleinen Quadraten besteht. Wir falten nun noch ein paar Hilfslinien: Jedes der kleinen Quadrate wird entlang der Diagonalen (zwischen Eckpunkt und Mittelpunkt des großen Quadrates) gefaltet und wieder geöffnet.



6. Nun wird das rechte obere Quadrat gefaltet: Falten Sie die untere und die linke Kante zur gerade gefalteten Hilfslinie.



7. Es ergibt sich rechts oben ein kleines Dreieck. Klappen Sie es nach hinten um. Wiederholen Sie Schritt 6 und 7 für die drei anderen Quadrate.



8. Wir betrachten wieder das rechte obere Quadrat. Klappen Sie die beiden Flügel wieder auf und ziehen Sie den linken unteren Eckpunkt nach rechts oben. Die Ecke landet somit außerhalb unseres Quadrates. Streichen Sie die Kanten der so entstandenen Raute glatt.



9. Wiederholen Sie Schritt 8 für die drei anderen Quadrate.



10. Die einzelnen Figuren sind nun fertig. Legen Sie zwei davon leicht verdreht Rücken an Rücken so, daß die Spitzen der hinteren Figur an den Kanten der vorderen liegen.



11. Fixieren Sie sie aneinander, indem Sie die Dreiecke an der Rückseite über die andere Figur klappen. Der Doppelstern ist fertig!

Besonders hübsch wirkt er mit zwei aufeinander abgestimmten Farben, aber natürlich kann er auch aus zwei gleichfarbigen Quadraten gebastelt werden.

Quelle: <http://www.basteln.machtspass.com>