



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Neue bzw. geänderte Betriebsvereinbarungen	3
Sexuelle Belästigung an der Universität	4
Mobbing - ein Thema mit dem wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte immer wieder konfrontiert sind	5
Besoldungsreform 2015	7
Veranstaltungshinweis: Betriebsversammlung	8
Amtsweg oder Freizeit	9
Altersteilzeit - ein wenig bekanntes Modell für einen gleitenden Übergang in die Pension	11
Gleichstellung in Zahlen, Geschlechterverhältnisse in Schieflage	12
WU Spendenaktion für Flüchtlinge	13
Business-Run	14
Veranstaltungshinweis: Blutspendeaktion 2016	14
Semester-Opening Betriebsrat und AKG am 7.10.2015	15
Neues aus der BVA	16
Freistellung für Helfer/innen	17
Neue Vergünstigungen	17
Gehirn Work-out	19

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Sommer war kurz, das Arbeitspensum der Betriebsrät/innen hoch. Die Betriebsrät/innen haben während der Sommermonate einige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen: über die Einführung und Nutzung des Elektronischen Personalakts, über die Voraussetzungen und Modalitäten, sowie die Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen und über die Vereinbarung eines Sabbaticals. Die Änderung zur Betriebsvereinbarung betreffend der Verwendung von Überwachungskameras wurde durch das neue Gebäude D5 notwendig. Über die neuen Betriebsvereinbarungen finden Sie in diesem Newsletter einen Artikel.

Aber nicht nur die Betriebsrät/innen waren fleißig, auch Sie liebe Kolleg/innen der WU: der Spendenaufruf von Hr. Konrad Fätkenheuer für die Flüchtlinge blieb nicht ungehört. Was danach geschah, können Sie in einem Artikel von Hr. Fätkenheuer nachlesen.

Von Fr. Sonja Lydtin erfahren Sie diesmal etwas über die Gleichstellung an der WU in Zahlen. Und Fr. Claudia Hochleitner-Wagner hat sich mit dem Thema "Sexuelle Belästigung an der Universität" beschäftigt.

Weiters finden Sie in dieser Ausgabe Artikel zu den Themen Mobbing, Sonderurlaub, Altersteilzeit und dem vom Betriebsrat gesponserten Business Run.

Neben der **Betriebsversammlung am 11. November 2015** möchten wir auch ganz besonders auf die neuen Vergünstigungen für Mitarbeiter/innen der WU hinweisen. Unter

<http://www.wu.ac.at/structure/lobby/betriebsrat/verguenstigung/>

finden Sie alle Vergünstigungen und in unseren Newseinträgen die neuesten Vereinbarungen mit Firmen.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum:

Im Scheinwerfer
Ausgabe November 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



Neue bzw. geänderte Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die aber nicht nur Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien begründen, sondern auch (wie ein Gesetz oder Tarifvertrag) verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer/innen eines Betriebes formulieren.

Über den Sommer 2015 wurden vom Betriebsrat des Allgemeinen Universitätspersonals folgende Betriebsvereinbarungen mit der WU abgeschlossen:

[Betriebsvereinbarung über die Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen gem. § 4 Z 19 iVm. § 62 Abs. 3 Uni-KV](#)

Mit Inkrafttreten des Universitäten-Kollektivvertrages (im Folgenden kurz als "Uni-KV" bezeichnet) verliert die bis dahin für alle Mitarbeiter/innen der WU in Kraft befindliche Reisegebührenvorschrift ihre Geltung für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnisse diesem Kollektivvertrag unterliegen. § 62 Abs. 3 und § 4 Z 19 Uni-KV räumen den Universitäten die Möglichkeit ein, die Regelung (Voraussetzungen, Abrechnungsmodalitäten, Ansprüche) der Dienstreisen durch Betriebsvereinbarung vorzunehmen. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, über ein einheitliches Regelwerk für die Gebarung der Dienstreisen zu verfügen. Weiters soll sie als Grundlage für eine verbesserte Planbarkeit des Dienstreisebudgets dienen und eine größtmögliche Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innengruppen sicherstellen.

[Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines elektronischen Personalakts](#)

Die WU hat ein elektronisches Personalakt-System für die aktiven und alle zukünftigen Arbeitnehmer/innen eingeführt. Auf Basis der gesetzlichen Normen soll diese Betriebsvereinbarung die Erhebung und Verwendung bzw. Auswertung personenbezogener Arbeitnehmer/innendaten im elektronischen Personalakt regeln.

[Betriebsvereinbarung über die Vereinbarung eines Sabbaticals](#)

Auf Basis der kollektivvertraglichen Ermächtigung wurde für Arbeitnehmer/innen der WU eine Möglichkeit zur Vereinbarung eines Sabbaticals eingerichtet. Diese individuell gestaltbare Form eines temporären Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit soll auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zwischen der WU und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vereinbart werden können. Die im universitären Bereich sonstigen Möglichkeiten einer Freistellung (z.B. Forschungsfreistellung) bleiben von dieser Form des Sabbaticals unberührt. Weitere Informationen zur Betriebsvereinbarung können auch im Rundschreiben der Personalabteilung vom 23.10.2015 nachgelesen werden.

Des Weiteren wurde eine [Änderung der Betriebsvereinbarung betreffend die Verwendung von Überwachungskameras](#) unterzeichnet. Diese Änderung wurde durch die Eröffnung des Gebäudes D5 notwendig und erweitert die bestehende Betriebsvereinbarung um den Betrieb der dort installierten Überwachungskameras.



Eine Aufstellung aller an der WU abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen finden Sie auf der [Homepage des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal](#). (gg)

Sexuelle Belästigung an der Universität

Eine "zufällige" Berührung, ein "ordinärer" Witz oder eine schlüpfrige Bemerkung – all diese Formen sexueller Belästigung finden sich auch im Universitätsalltag wieder.

Universitäten sind von zahlreichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Sexuelle Belästigung ist nicht per se an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt, allerdings kommt es aufgrund der gegebenen Macht- und Herrschaftsbeziehungen weitaus öfter vor, dass Frauen von Männern sexuell belästigt werden. Sexuelle Belästigung ist in der Regel vor allem Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges und Missbrauch der persönlichen Machtsituation. Aber nicht nur in hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen, auch unter Studierenden ist sexuelle Belästigung möglich. Seltener sind jene Fälle, in denen sexuelle Belästigung von Frauen ausgeht.

Sexuelle Belästigung betrifft alle Geschlechter. Ungefähr zwei Drittel der Übergriffe sind zu meist Übergriffe verbaler Art, tätliche Übergriffe wie körperliche Nötigung oder gar Vergewaltigung machen dabei einen geringen Prozentsatz aus. Zu den verbalen Übergriffen zählen jedoch auch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und die Androhung von Nachteilen im Berufs- oder Studienalltag im Fall der sexuellen Verweigerung.

In der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung soll es darum gehen, dass Frauen wie auch Männer verantwortlich und informiert handeln, um sexuelle Belästigung generell zu vermeiden bzw. beim Auftreten von Belästigungsfällen aktiv eingreifen zu können.

Sexuelle Belästigung wird leider auch an Universitäten nach wie vor tabuisiert. Sie geht oft von Personen aus, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Sexuelle Belästigung ist daher gerade auch an Universitäten eine meist bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt, mit der Menschen verunsichert und unter Umständen sogar in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden sollen oder sich jemand (sexuelle) Gefälligkeiten erschließen möchte.

Sexuelle Belästigung liegt laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) vor, wenn ein der

sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.

Von sexueller Belästigung spricht man nicht nur, wenn dieses Verhalten von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, WU-Lehrenden oder Studierenden an den Tag gelegt wird, sondern auch, wenn es die Universität als Arbeitgeberin bzw. die unmittelbar Verantwortlichen unterlassen, eine angemessene Abhilfe bei Belästigung zu schaffen.

Wenn Sie Zeuge/Zeugin von sexueller Belästigung werden oder gar selbst davon betroffen sind:

Schauen Sie nicht weg und schweigen Sie nicht über das Vorgefallene!

Wer von sexueller Belästigung weiß und nichts unternimmt, macht sich mitschuldig!

Denn auch wenn Bemerkungen, Witze, Gesten oder Berührungen vermeintlich harmlos waren und von vielen Zeuginnen und Zeugen nicht als Belästigung aufgefasst wurden – wenn das Fehlverhalten toleriert wird, wird sich auch in Zukunft daran nichts ändern.

Tauschen Sie sich mit Vertrauenspersonen, Kolleginnen und Kollegen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten (alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen) aus.

Beratung und Hilfe innerhalb der WU

Für ALLE Angehörigen der Universität:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude D1, 2. Stock

Tel.: +43 (0)1/31336/5799 oder 5116

E-Mail: ak-gleich@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/lobby/equaltreatment

- Beratung und Information
- Rechtliche Informationen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- Information über Möglichkeiten von psychologischer Unterstützung
- Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise

- Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen der Universität bzw. der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist erste Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Studierende. Er unterstützt, berät und informiert Betroffene, Zeuginnen und Zeugen sowie Führungskräfte. Alle Anfragen werden absolut vertraulich behandelt. Bei Bedarf und im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen zieht der Arbeitskreis weitere Expertinnen und Experten aus folgenden Einrichtungen zur Klärung hinzu: Betriebsrat für allgemeines bzw. wissenschaftliches Personal, Schiedskommission der WU Wien, Referat für Gleichbehandlungsfragen der HochschülerInnenschaft an der WU Wien, Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Für Angehörige des allgemeinen Personals:
Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude AD, Erdgeschoß
 Tel.: +43 (0)1/31336/4845
 E-Mail: betriebsrat@wu.ac.at
www.wu.ac.at/structure/lobby/betriebsrat

- Beratung und arbeitsrechtliche Informationen
- Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen (z.B. AK und ÖGB)



Der obenstehende Beitrag enthält Auszüge aus der Broschüre **"NEIN zu Belästigung!"**, die von Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Stabstelle Gender Policy, Julia Eichinger (Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht), Betriebsrat für Universitätslehrer/innen, Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal und Ombudsstelle für Studierende konzipiert und vom Rektorat der WU veröffentlicht wurde. (chw)

Der obenstehende Beitrag enthält Auszüge aus der Broschüre "NEIN zu Belästigung!", die von Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Stabstelle Gender Policy, Julia Eichinger (Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht), Betriebsrat für Universitätslehrer/innen, Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal und Ombudsstelle für Studierende konzipiert und vom Rektorat der WU veröffentlicht wurde. (chw)

Mobbing

Ein Thema, mit dem wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte immer wieder konfrontiert sind

Was ist Mobbing?

Mobbing ist eine Methode, unliebsam gewordene Beschäftigte durch destruktive Konfliktführung unter Druck zu setzen, auszugrenzen, in die Krankheit zu treiben – oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing macht physisch und/oder psychisch krank und zerstört das Selbstwertgefühl.

Die Kennzeichen von Mobbing können sein:

- Konfliktbelastete bzw. feindliche Kommunikation am Arbeitsplatz (Worte, Gesten, Gesprächsverweigerung) - keine/r spricht plötzlich mehr mit mir, jede/r geht mir aus dem Weg
- Regelmäßige Angriffe auf eine Person über längere Zeit.
 Zu diesem Zeitpunkt sollten Sie das Gespräch mit einer Vertrauensperson und dem/der Vorgesetzten suchen und sich an

den Betriebsrat wenden, um eine Verschärfung der Situation zu vermeiden. Beginnen Sie Ihre Erlebnisse zu dokumentieren, schreiben Sie eine Art Tagebuch zu den Vorfällen:

- dauernde deutliche Unterlegenheit der betroffenen Person
- Ausgrenzung
- Schlafstörungen
- Angst vor dem nächsten Tag im Büro
- Ihr Name wird absichtlich über einen längeren Zeitraum falsch geschrieben oder ausgesprochen – trotz Hinweis auf die korrekte Form

Diese Aufzählung zeigt nur einige Beispiele und ist keinesfalls vollständig.

Der Konflikt eskaliert ...

- Sie können diesen Konflikt nicht mehr ohne Hilfe lösen

- Vorhandene Schlafstörungen verstärken sich
- Ihr Selbstwertgefühl schwindet
- Ihr Selbstvertrauen schwindet
- Sie fühlen sich immer unsicherer und sprachloser
- Öffentliches Bloßstellen

Wo finde ich Hilfe bei Mobbing?

Sie brauchen professionelle Konfliktberatung, wenn Schlafstörungen, zunehmende Hilflosigkeit, Unsicherheit und Sprachlosigkeit auftreten und Ihr Selbstwertgefühl schwindet, weil Sie öffentlich bloßgestellt oder gemobbt werden. Wenden Sie sich dringend an den Betriebsrat und/oder an eine Beratungsstelle der Arbeiterkammer (AK) oder Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) (für Mitglieder der Gewerkschaft). An der WU gibt es darüber hinaus einen Pool an Konflikt- und Mobbingberater/innen. Die Kosten für fünf Beratungsstunden übernimmt die WU. Bitte denken Sie daran, dass die WU als Dienstgeberin gegenüber ihren Mitarbeiter/inne/n Verantwortung trägt sowie eine Fürsorgepflicht hat und wir - der Betriebsrat - auf deren Einhaltung ganz genau achten.

Tipps:

- Halten Sie die Vorfälle detailliert in einem Mobbing-Tagebuch fest! Es dient als Beweis und Gedächtnisstütze.
- Schweigen ist Silber, Reden ist Gold Sprechen Sie über den Konflikt – Schweigen verstärkt die Situation. Holen Sie sich Hilfe.
- "Bin ich wirklich in der Lage, meine Gefühle völlig auszublenden?" Die Sache, um die es angeblich geht, ist meist nur die Spitze des Eisbergs. Ziehen Sie zu Gesprächen den Betriebsrat oder eine Vertrauensperson zu.
- Wenn Sie am Ende eines Streits endlich eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung gefunden haben, dann teilen Sie das Ergebnis einem Kollegen/einer Kollegin oder dem Betriebsrat mit. Bestehen Sie auf Schriftlichkeit oder führen Sie schriftliche Aufzeichnungen.
- "Da kann man ohnehin nichts machen." Stellen Sie sich bewusst die Frage: Was kann ich tun – wie finde ich ein Lösung – holen Sie sich Hilfe.
- Holen Sie zu keinen Gegenschlägen aus, achten Sie auf einen wertschätzenden Umgang.

- Informieren Sie sich bei ihrem Betriebsrat – wir unterstützen Sie in allen Phasen des Konflikts. Kommen Sie frühzeitig zu uns, bevor der Konflikt eskaliert!
- Bedenken Sie die Fürsorgepflicht Ihres Vorgesetzten!

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Neben dem Betriebsrat hat auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) die Aufgabe, die Angehörigen der WU im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen von Mobbing zu beraten und zu unterstützen.

Der Schwerpunkt des AKG liegt hierbei insbesondere bei Mobbing(verdachts)fällen, in denen Universitätsangehörige aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder aufgrund ihrer Religion bzw. Weltanschauung benachteiligt werden.

Betroffene Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Darüber hinaus stellt die WU Universitätsangehörigen, die sich durch Konflikte belastet oder von Mobbing betroffen fühlen, kostenfreie Beratungs- und Betreuungsangebote durch professionelle externe Ansprechpartner/innen zur Verfügung.

Der Konflikt- und Mobbingberater/innen-Pool der WU

- Bernhard Hubacek
www.bhc.at
- Dr. Christa Kolodej
www.kolodej.at
- Birgit Palmstorfer, MSc
www.palmstorfer.at
- Dr. Nina Petrik
www.kbt-wien.at
- Edwin Spraider
www.spraider.at

Im Krisenfall können Sie jederzeit selbst mit der Beraterin bzw. dem Berater Ihrer Wahl aus der oben angeführten Liste Kontakt aufnehmen. Die WU rechnet mit diesen Berater/inne/n auf Vertrauensbasis ab, das heißt, sie erhält von den Berater/inne/n selbstverständlich keinerlei Daten über die Beratung suchenden Personen. Die Kosten für maximal fünf Beratungsstunden

übernimmt die WU, weitere Beratungsstunden müssten gegebenenfalls von Ihnen selbst bezahlt werden.

Literatur zum Thema Mobbing:

Chlestil Martina: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz. Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen. Reihe: Sozialpolitik in Diskussion 14. ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-030-6. 2013.

Esser Axel, Wolmerath Martin: Mobbing und psychische Gewalt. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6330-5. 9., aktualisierte Auflage 2015.

Fehlau Eberhard G.: 30 Minuten Mobbing. GABAL, ISBN 978-3-86936-310-3. 2. Auflage 2012.

Fehlau Eberhard G.: Konfliktmanagement. Von Streit bis Mobbing. Haufe, ISBN 978-3-648-02872-8. 2012.

Kolodej Christa: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Facultas, ISBN 978-3-85114-882-4. 2., veränderte Auflage 2004.

Kolodej Christa: Mobbingberatung. Facultas, ISBN 978-3-7089-0229-6. 2008.

Majoros Thomas: Mobbing. Mobbing, Belästigung und andere unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Arbeits- und schadenersatzrechtliche Aspekte. ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1394-7. 2010.

Schwickerath Josef: Mobbing erfolgreich bewältigen. In vier Schritten aus der Mobbingfalle. Beltz, ISBN 978-3-621-28105-8. 2014.

Wardetzki Bärbel: Kränkung am Arbeitsplatz. Strategien gegen Missachtung, Gerede und Mobbing. dtv, ISBN 978-3-423-34710-5. 2012.

Wolmerath Martin, Esser Axel: Werkbuch Mobbing. Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz. Bund Verlag, ISBN 978-3-7663-6110-3. 2011.

(rh, chw)

Besoldungsreform 2015

Warum eine Besoldungsreform?

Der Europäische Gerichtshof hat mit dem Urteil vom 11.11.2014 in der Rechtssache Schmitzer C-530/13 die im Jahr 2010 zur "Reparatur" des Vorrückungstichtages geschaffenen Bestimmungen im Besoldungsrecht des Bundes zur Anrechnung von Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres erneut für altersdiskriminierend erkannt.

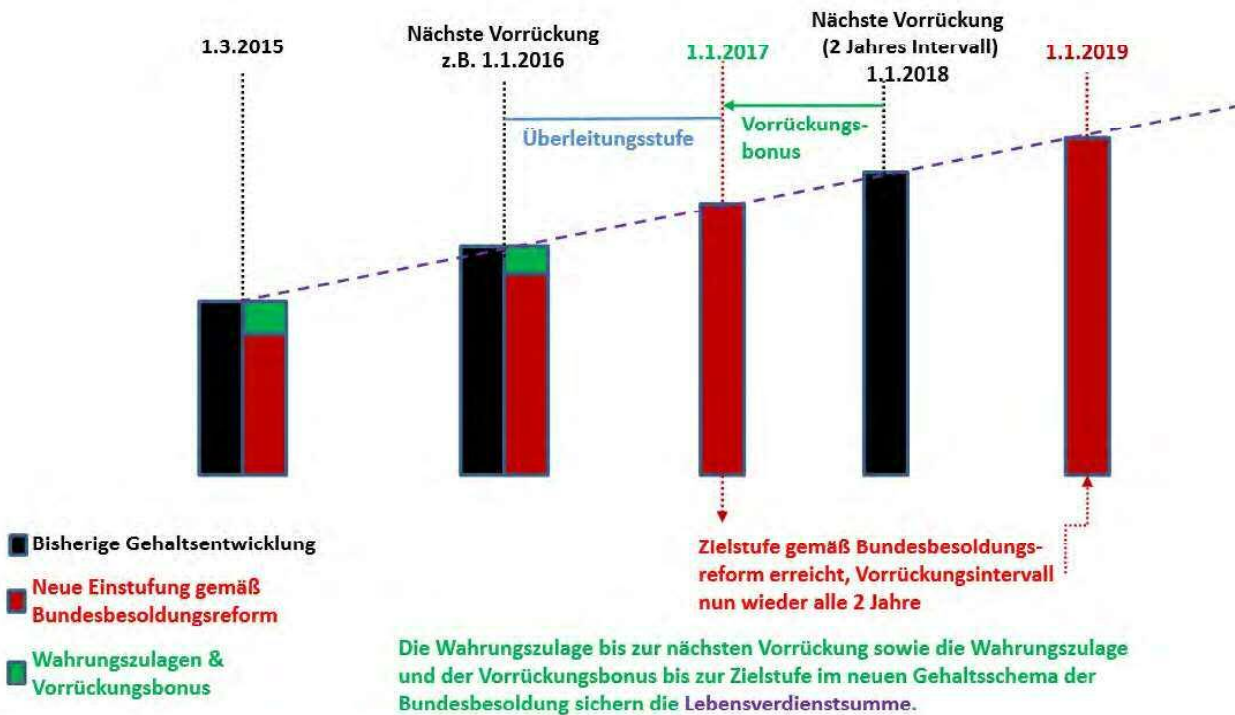
Eine budgetneutrale Sanierung dieser Rechtswidrigkeit konnte nur durch eine umfangreiche Reform des Besoldungsrechts möglich gemacht werden. Insbesondere sollte diese Sanierung - im Hinblick auf anhängige Verfahren betreffend der Anrechnung von Vordienstzeiten - Rechtssicherheit für die Dienstbehörden schaffen.

Daher wurde die Bundesbesoldungsreform 2015, welche den Vorrückungstichtag und die früheren Bestimmungen zur Vorrückung aufhob und deren Anwendung ausdrücklich verbot, innerhalb von zwei Monaten entwickelt. Neben einer Vereinfachung der Vordienstzeiten-Anrechnung und einer Anpassung des gesamten Dienst- und Besoldungssystems gibt es zahlreiche Überleitungsbestimmungen die sicherstellen sollen, dass die bereits im Dienst befindlichen Bundesbediensteten keine Verluste aus der Reform erleiden.

Die Umsetzung dieser Bestimmungen wurde mit dem Septembergehalt 2015 wirksam. Die Personalabteilung informierte über die Änderungen in einem Rundschreiben vom 31.08.2015. Im Entgeltnachweis finden sich folgende gravierenden Unterschiede:

- neue, niedrigere Einstufung: meistens handelt es sich um eine, manchmal aber auch um mehrere Stufen niedrigere Einstufung
- Änderung des Vorrückungstichtages: durch die Änderung soll gewährleistet werden, dass in der jetzigen Überleitungsphase in das neue Besoldungsschema bzw. in der Lebensverdienstsumme bis zum Ruhestand- bzw. Pensionsantritt des/der Bundesbediensteten keine Verluste eintreten
- Wahrungszulage: die Gehaltsverluste durch die niedrigere Einstufung werden durch diese Zulage wieder ausgeglichen

Bundesbesoldungsreform 2015



Fotoquelle: Personalabteilung der WU (<https://swa.wu.ac.at/Serviceeinrichtungen/personalabt/SitePages/Gehaltsstruktur.aspx>)

Grundsätzlich darf es zu keinen Einkommensverlusten kommen. Sollten bei Ihnen höhere Abweichungen im Gehalt auftreten, wenden Sie sich bitte an den Betriebsrat.

Weitere Informationen zur Besoldungsreform finden Sie auf den Seiten der Personalabteilung. Aber auch das Betriebsratsteam steht Ihnen bei weiteren Fragen gerne zur Verfügung.

Informationen zur Besoldungsreform:

[Rundschreiben der Personalabteilung](#)

[Rundschreiben des Bundeskanzleramtes](#)

[Rundschreiben zur Dienstrechtsnovelle des Zentralkomitees beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft](#)

[Informationen zur Besoldungsreform der GÖD](#)

(fh, gg)

Veranstaltungshinweis

Betriebsversammlung 2015

Datum: Mi. 11.11.2015

Uhrzeit: 11:11 bis 14:00 Uhr

Ort: Gebäude LC, Galerie LC.0.004

Gemäß Arbeitsverfassungsgesetz steht allen Mitarbeiter/innen - sofern nicht schwerwiegende dienstliche Gründe entgegenstehen - das Recht zu, an einer Betriebsversammlung teilzunehmen.

[Lageplan](#) Raum LC.0.004

Amtsweg oder Freizeit?

Wofür Sie vom Arbeitgeber freigestellt werden müssen

Sowohl erfreuliche als auch unerfreuliche Anlässe stellen Arbeitnehmer/innen immer wieder vor die Frage: Muss mir der Arbeitgeber dafür freigegeben?

Ein/e Arbeitnehmer/in hat bei Vorliegen wichtiger Gründe, die ihre/seine Person betreffen, wie z.B.

- die eigene Hochzeit
- die Geburt des eigenen Kindes (gilt für den Vater)
- Hochzeit oder Todesfall von nahen Angehörigen¹
- Wohnungswechsel
- Vorladung von Behörden
- Arztbesuch

pro Anlassfall Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung für eine verhältnismäßig kurze Zeit. Eine ausdrückliche Obergrenze für die Dauer der Verhinderung ist nicht festgesetzt. Sie liegt jedoch - gemäß überwiegender Meinung - in der Regel bei maximal einer Woche. Zur Dienstverhinderung zählen auch die erforderlichen Wegzeiten, wie z.B. von der Arbeit zur Behörde und zurück.

Grundsätzlich ist ein Arztbesuch außerhalb der Dienstzeit zu absolvieren. Wenn der Arbeitnehmer aber aufgrund akuter Schmerzen während der Arbeitszeit einen Arzt aufsuchen muss oder ein Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, gilt dies in der Regel als sonstige Dienstverhinderung.

Handelt es sich bei Amtswegen im Einzelfall um eine behördliche Vorladung, gebührt in der Regel Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung. Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für sonstige Behördenwege gebührt nur, wenn diese während der Dienstzeit erfolgen müssen (z.B. jährlich verpflichtender Rauchfangkehrerbesuch oder Zählerablesung des Energieversorgers) und nicht auf andere Weise (z.B. durch ein Telefonat) erledigt werden können.

Diese Bestimmung ist zwingend (§ 8 Abs. 3 An-

gestellengesetz - AngG) - sie kann nicht eingeschränkt oder aufgehoben werden. Gibt es abweichende Regelungen im Kollektivvertrag, im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, dann müssen diese günstiger sein. Achten Sie aber darauf, dass Sie die Notwendigkeit der Dienstverhinderung nachweisen können, da Sie sonst eine Entlassung wegen unentschuldigter Fernbleibens riskieren.

Eine Dienstverhinderung liegt auch dann vor, wenn man von einer Katastrophe, wie z.B. Hochwasser, betroffen ist und dessen Auswirkungen der Katastrophe Leben, Gesundheit oder Eigentum des Arbeitnehmers und seiner nahen Angehörigen und deren Versorgung mit notwendigen Gütern gefährden können.



Ist man allerdings bei einer Hilfsorganisation im Katastropheneinsatz tätig und von einer Katastrophe nicht persönlich betroffen, so hat man keinen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung. Das Fernbleiben aus diesem Grund stellt in der Regel aber auch keinen Entlassungsgrund dar. Es ist aber ratsam, sich in solchen Fällen vorab mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Das Rektorat der WU hat Ende September angesichts der aktuellen Ausnahmesituation durch die Zahl der nach Österreich flüchtenden Menschen kurzfristig folgende Regelung festgelegt:

"MitarbeiterInnen der WU Wien, die für eine anerkannten Hilfsorganisation (Rotes Kreuz, Samariterbund, Caritas, Diakonie, Volkshilfe, Hilfswerk usw.) tätig sind, erhalten für ihren Einsatz im Rahmen der aktuellen Flüchtlingskrise unter den folgenden Voraussetzungen eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von bis zu 2 Arbeitstagen:

- der Einsatz findet bis 01.12.2015 statt,
- ein Nachweis der Hilfsorganisation wird erbracht,
- die Zustimmung des Vorgesetzten ist gegeben,

¹ Nahe Angehörige sind Personen, die mit dem/der Arbeitnehmer/in in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister und Stiefkinder.

- die betrieblichen Notwendigkeiten widersprechen dem nicht und es fallen keine Lehrveranstaltungen aus.

Wenn jemand in der Flüchtlingshilfe Nachtdienste leistet, kann der Sonderurlaub für den darauffolgenden Werktag in Anspruch genommen werden."

Die Antragsstellung auf Sonderurlaub erfolgt mittels folgenden Formulars:
<https://swa.wu.ac.at/richtl/Formulare/Sonderurlaub.docx>

Der Betriebsrat dankt dem Rektorat für das

rasche Aufgreifen und Umsetzen der Anregung, Mitarbeiter/innen die sich privat in der Flüchtlingshilfe engagieren, Sonderurlaub zu gewähren. (gg)

Infobroschüre:
AK Wien: Dienstverhinderung/Pflegefreistellung: Hochzeit, Behördenwege, erkrankte Angehörige. Wofür Sie von der Firma freigestellt werden müssen.



An der WU wird für Beamte/Beamtinnen und eh. Vertragsbedienstete folgende Anzahl von Arbeitstagen gewährt:

- Verehelichung: bis zu 3 Tage
- Tod des Ehepartner/s/in: bis zu 3 Tage
- Geburt des Kindes: bis zu 3 Tage
- Verehelichung Geschwister, Kinder: 1 Tag
- eigene Silberne Hochzeit: 1 Tag
- Silberne oder Goldene Hochzeit der Eltern: 1 Tag
- Tod von Eltern, Kinder, anderen im Haushalt lebenden Familienangehörigen: bis zu 2 Tage
- Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Großeltern: 1 Tag
- Wohnungswechsel: 1 Tag
- bei Angehörigkeit zu einer in Österreich gesetzlich anerkannten Religionsgemeinschaft, deren Feiertage gesetzlich nicht verankert sind: 1 Tag (höchster Feiertag der jeweiligen Religionsgemeinschaft)

Für Mitarbeiter/innen, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen, wird folgende Anzahl von Arbeitstagen gewährt:

- eigene Eheschließung/Verpartnerung: 3 Tage
- Geburt eigener Kinder: 3 Tage
- Eheschließung/Verpartnerung naher Angehöriger: 1 Tag
- lebensgefährliche Erkrankung oder Unfall des Ehepartner/s/in, eingetragenen Partner/s/in, Lebensgefährt/en/in, eines (Wahl- und Pflege-)Kindes oder eines Elternteiles, dies unbeschadet des Anspruches auf Pflegefreistellung: 3 Tage
- Ableben des/der Ehepartner/s/in, eingetragenen Partner/s/in, Lebensgefährt/en/in, eines (Wahl- und Pflege-)Kindes, eines Elternteiles oder anderer naher Angehöriger, letztere wenn diese im gemeinsamen Haushalt gelebt haben: 3 Tage
- Teilnahme an der Bestattung naher Angehöriger, die nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben: 1 Tag
- Wohnungswechsel: 2 Tage

Außerdem kann ein Sonderurlaub auch bei anderen wichtigen Anlässen wie zB. Gerichtsterminen, Katastrophen etc. in Anspruch genommen werden.

Bitte übermitteln Sie den genehmigten Antrag auf Sonderurlaub rechtzeitig vor Antritt des Sonderurlaubs der Personalabteilung.

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

Altersteilzeit – ein wenig bekanntes Modell für einen gleitenden Übergang in die Pension

[Der folgende Text bezieht sich auf den Folder Altersteilzeit der AK Wien und auf meine Erfahrungen, die ich vor, bei und nach dem Antritt der Altersteilzeit gemacht habe. Für die verkürzte Darstellung (der Folder hat insgesamt 52 Seiten) ersuche ich um Verständnis.

Der Folder Altersteilzeit ist unter <http://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Altersteilzeit.html> abrufbar.

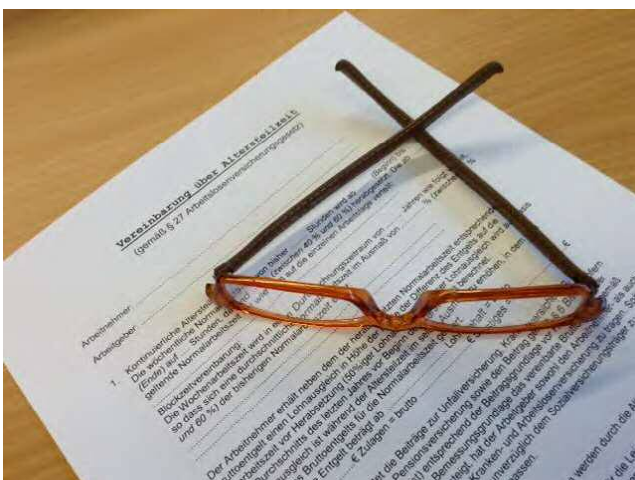
Alfred Nagl]

Was ist Altersteilzeit?

Altersteilzeit soll einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in die Pension ermöglichen. Zu diesem Zweck kann die Arbeitszeit für eine maximale Dauer von 5 Jahren (bis zur Erreichung des Regelpensionsalters) auf 60% bis 40% der bisherigen Arbeitszeit verringert werden, also beispielsweise bei einer Vollzeitstelle mit 40 Wochenstunden auf 24 Wochenstunden (60%). Um die dabei entstehenden Lohnneubüßen abzufedern, wird vom Arbeitgeber ein Zuschuss geleistet, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt. Wird also bei einer Vollzeitstelle die Arbeitszeit von 100% auf 60% verringert, dann vermindert sich das Entgelt nur um 20% (und nicht um 40%) auf 80% des ursprünglichen Entgelts. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden vom Arbeitgeber in voller Höhe weitergezahlt. Bei dieser kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung werden diese zusätzlichen Ausgaben des Arbeitgebers zu 90% vom Arbeitsmarktservice (AMS) ersetzt.

Die Variante geblockte Altersteilzeit (zuerst Arbeitsphase, dann Freizeitphase) wird von der WU nicht abgeschlossen.

Einmalige Zuwendungen (Jubiläumsgeld) sowie Abfertigung werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet.



Wer kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen?

Nachdem das Altersteilzeitgeld eine Leistung des AMS ist, ist dazu notwendig, dass die betroffene Person in den letzten 25 Jahren mehr als 15 Jahre (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war. (Damit können Beamte, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig sind, Altersteilzeit nicht in Anspruch nehmen).

Weiters muss das ursprüngliche Beschäftigungsausmaß mindestens 60% (also 24 Stunden) einer Vollzeitstelle betragen.

Altersteilzeit kann frühestens 7 Jahre vor dem Regelpensionsalter in Anspruch genommen werden, also ab 53 bei Frauen beziehungsweise ab 58 bei Männern.

Es besteht kein Rechtsanspruch für die Gewährung von Altersteilzeit, es ist dazu immer eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich.

Was bei der Vereinbarung von Altersteilzeit zu beachten?

Der Antrag auf Altersteilzeit wird vom Arbeitgeber beim AMS eingebracht - aufgrund dieses Antrages erhält der Arbeitgeber bei der kontinuierlichen Altersteilzeit 90% seiner zusätzlichen Ausgaben ersetzt.

Parallel dazu wird eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen (Altersteilzeitvereinbarung), in der Arbeitsausmaß, Dauer der Altersteilzeit, Sozialversicherungsbeiträge, einmalige Zuwendungen (z.B. Jubiläumsgeld), Abfertigung etc. aufgelistet sind. Diese Vereinbarung sollte jedenfalls von einer arbeitsrechtlichen Vertretung (Arbeiterkammer) auf Vollständigkeit geprüft werden.

Üblicherweise endet die Altersteilzeit mit dem Pensionsantritt. Es ist von Vorteil, eine beabsichtigte Altersteilzeit ausreichend im Vorhinein zu planen. In meinem Fall war der Zeitraum dafür länger als ein Jahr, obwohl die Altersteilzeitvereinbarung auch nach Beginn der Altersteilzeit abgeschlossen werden kann (das Altersteilzeitgeld kann bis zu 3 Monate rückwirkend ausbezahlt werden).

Für weitere (detaillierte) Fragen können Sie sich selbstverständlich an mich oder den Betriebsrat wenden. (an)

Gleichstellung in Zahlen, Geschlechterverhältnisse in Schieflagen

Seit 1998 wird an der WU als Teil der gesetzlich festgelegten Gleichstellungsarbeit in "Frauenberichten" bzw. "Gleichstellungsberichten" (ab 2008) erhoben, wie viele Frauen und Männer in den verschiedenen Bereichen und Ebenen der WU tätig sind. Neben den jeweils aktuellen Geschlechterverhältnissen bildet die Analyse der Daten im Zeitverlauf einen wichtigen Bestandteil der Berichte. Ein Blick zurück zeigt deutlich den Wandel in einigen Bereichen auf: So lag 1998 der Frauenanteil unter den ordentlichen Professor/innen bei 2%, Studentinnen machten ca. 43% der Studierenden aus und das allgemeine Personal wurde im ersten publizierten Frauenbericht noch gar nicht erwähnt.

Im Jahr 2014 ist einiges anders: der Professorinnenanteil hat nach geringen aber kontinuierlichen Steigerungen in den letzten Jahren knapp 22% erreicht, der Anteil der Studentinnen unter den ordentlich Studierenden hat sich zwar nur geringfügig auf 47% erhöht, bei den Zweitausendabschlüssen (Master, Doktorat und PhD) entfielen aber bereits 52% auf Frauen. Zudem umfasst der Gleichstellungsbericht seit einigen Jahren Kennzahlen aus dem Bereich des allgemeinen Personals.

Führungskräfte und Verwendungsgruppen

Dabei zeigen sich auch im Bereich des allgemeinen Personals Ungleichheitslagen in den Geschlechterverhältnissen. Männer machen zwar mit ca. 32% nur knapp ein Drittel des allgemeinen Personals aus, auf den Leitungsebenen sind sie allerdings mit 55% vertreten. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei Führungskräften auf der 2. Führungsebene (Serviceeinrichtungen) auf 50% erhöht werden konnte, auf der 3. Führungsebene (Abteilungen) ist er nach einer kräftigen Steigerung im Vorjahr konstant bei 41% geblieben.

Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, weist Schieflagen auf: So finden sich in den höchsten Verwendungsgruppen IV – V lediglich 15% der im allgemeinen Bereich beschäftigten Frauen, während knapp 49% der Männer in den Verwendungsgruppen IV und V eingestuft sind.¹

Stereotype aufbrechen

Zweck des Gleichstellungsberichts ist allerdings mehr als eine Aufschlüsselung von Datenreihen nach Geschlecht. Ziel ist es, ausgehend von diesen Daten Ungleichheitslagen in Geschlechterverhältnissen zu erkennen, soziale Ausschließungsmechanismen aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern. Dabei wird Geschlecht zunehmend nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Alter, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, physische und psychische Gegebenheiten, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, Pflegeaufgaben etc. dienen ebenfalls als Grundlagen für Zuordnungen, Ausgrenzungen oder Teilhabemöglichkeiten. Stereotypisierende Zuschreibungen von dem, was Frauen und Männer, junge und alte Menschen, Personen mit oder ohne physischen Beeinträchtigungen etc. "sind", "können" oder "wollen" gilt es, zu hinterfragen, zu kritisieren und zu destabilisieren.

Der [Gleichstellungsbericht 2014](#) enthält Beschreibungen der Maßnahmen, die die WU zur Förderung der Gleichstellung initiiert hat und umfasst erstmals auch ein Glossar, in dem die wesentlichen Begriffe aus dem Bereich Gleichstellung erklärt werden. All diese Inhalte sollen dazu anregen, Diskussionen innerhalb der WU zu führen und Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im jeweils eigenen Arbeitsumfeld zu verwirklichen.



Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy.

Fragen und Anregungen zu allen Aspekten der Gleichstellung sind herzlich willkommen und können an sonja.lydtin@wu.ac.at gerichtet werden. (sl)

¹ Dank dem Hinweis von Alfred Nagl wurden diese Zahlen im Gleichstellungsbericht 2014 erstmalig beleuchtet.

WU Spendenaktion für die Flüchtlinge

In den letzten beiden Augustwochen hatten WU-Mitarbeiter/innen die Gelegenheit, im Support Center Sachspenden für ankommende Geflüchtete abzugeben. Gesammelt wurden vor allem Kleider aller Art, Hygieneprodukte, Decken, Schlafsäcke und Zelte. Die Aktion stieß auf großen Anklang: Insgesamt wurde circa eine LKW-Ladung Sachspenden zusammengetragen (siehe Foto). Ein herzliches Danke an dieser Stelle daher an alle Spender/innen!

Bei der Spendenauslieferung musste umdisponiert werden: Nachdem der ursprünglich anvisierte Abnehmer – Caritas Omni.bus in Traiskirchen – die Annahme wegen voller Lagerbestände verweigerte, wurde nach Alternativen gesucht. Es dauerte schließlich zwei weitere Wochen, bis die Spenden sortiert, verpackt und an verschiedene Hilfsorganisationen ausgeliefert wurden. Auch hierfür fanden sich bereitwillige Helfer/innen unter dem Allgemeinen Universitätspersonal: Mitarbeiter/innen der Bibliothek, des Betriebsrats, der Personalverrechnung und des Support Centers halfen bei der Sortierung und Auslieferung der Spenden. Auf diesem Wege fand eine Autoladung Herrenbekleidung in einem Flüchtlingsheim der Diakonie neue Besit-

zer, wurde eine große Menge Hygieneartikel von der Wiener Tafel bei einem Sommerfest an die Flüchtlinge verteilt, gelangten zwei Autoladungen Kleidung, Taschen, Decken und Zelte zur Verteilung an den Hauptbahnhof, sowie drei Autoladungen Kleidung, Koffer und Taschen über die Initiative happy.thank.you.more.please direkt an die ungarische Grenze. Zu guter Letzt fanden auch noch zwei Autoladungen Damenbekleidung dankbare Abnehmerinnen bei Volkshilfe. Ein großes Danke daher auch an alle Helfer/innen!

Konrad Fätkenheuer

Links:

Diakonie (Flüchtlingsheim Neu Albern):
<https://diakonie.at/einrichtung/fluechtlingshaus-neu-albern>

Wiener Tafel (Sommerfest):
<http://www.wienertafel.at/>

Train of Hope (Hauptbahnhof):
<http://www.trainofhope.at/>

Initiative happy.thank.you.more.please:
<http://www.thankyoumoreplease.at/>



Business Run 2015 – WU mit 33 Läufer/inne/n vertreten

Der Betriebsrat des allgemeinen Universitätspersonals sponserte heuer erneut die Teilnahme von 3er-Staffeln beim Business Run. Dieser fand am 03. September 2015 im Wiener Prater statt. Die Läufer/innen hatten eine Distanz von insgesamt 4,1 km zu überwinden.

Wir gratulieren allen Läufer/inne/n ganz herzlich!
(Is)

[Ergebnisse 2015](#)



Veranstaltungshinweis

Blutspendeaktion 2016

Datum: Do. 31.03.2016

Uhrzeit: 10:00 bis 14:00 Uhr

Ort: Gebäude LC, Clubraum LC.2.400

[Lageplan](#) Raum LC.2.400

Semester-Opening Betriebsrat und AKG (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) am 7. Oktober 2015

Zum Start des neuen Semesters luden der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu einer kleinen Stärkung ein.

Zahlreiche Kolleg/inn/en informierten sich über neue Vergünstigungen, die neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und brachten Ideen für die nächste Betriebsversammlung. Ein Dankeschön hierfür – wir werden diese Themen sehr gerne aufnehmen!

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dessen Zuständigkeit in den Bereichen Antidiskriminierung und Frauenförderung grundsätzlich alle Universitätsangehörigen umfasst, bot die gemeinsame Veranstaltung mit dem Betriebsrat eine besondere Chance zum Austausch mit Angehörigen des Allgemeinen Personals. Wir freuen uns, dass viele Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit genutzt haben, um die Mitglieder des AKG und des Betriebsrats kennenzulernen und in angeregten und intensiven Gesprächen mit uns über unsere Arbeit und die damit verbundenen Themenbereiche zu diskutieren.

Die vielen positiven Rückmeldungen freuen uns sehr und wir hoffen, nächstes Jahr wieder ein Semester-Opening veranstalten zu können.

Vielen Dank für Ihr Kommen. (rh, chw)



Neues aus der BVA

Pneumokokkenimpfaktion – BVA erhöht mit 1.9.2015 den Impfkostenzuschuss auf EUR 15,--

Pneumokokken sind Bakterien, die schwere Infektionen verursachen. Bei Säuglingen, Kleinkindern, älteren Menschen und Personen mit chronischen Grundleiden können sie besonders gefährlich werden. Weltweit sterben jährlich etwa zwei Millionen Menschen an einer durch Pneumokokken verursachten Infektion.

Die BVA beteiligt sich - wie jedes Jahr - auch heuer wieder an der österreichweiten Pneumokokkenimpfaktion. Der Aktionszeitraum erstreckt sich vom 1. September 2015 bis zum 31. August 2016, die Aktion selbst gilt für alle Personen ab dem 51. Lebensjahr, chronisch erkrankte sowie immungeschwächte Personen.

Für Anspruchsberechtigte, die zur Risikogruppe gehören, hat die BVA ab 1. September 2015 den Zuschuss von EUR 7,-- auf EUR 15,-- zu den Impfstoffkosten erhöht! Damit die Aktion für die Beteiligten bequem und unbürokratisch ablaufen kann, wird bei der Abgabe des Impfstoffes in der Apotheke (oder beim hausapothekenführenden Arzt) dieser BVA-Zuschuss gleich vom Preis des Impfstoffes abgezogen.

Achtung für Kinder:

Im Rahmen des Kinderimpfkonzeptes wurde die Impfung gegen Pneumokokken von Risikokindern auf alle Kinder ausgeweitet; die Kosten werden daher seit 2012 von Bund, Ländern und Sozialversicherungsträgern zur Gänze übernommen.

Die Durchführung des vom Gesundheitsministerium initiierten Kinderimpfkonzeptes wird in den jeweiligen Bundesländern unterschiedlich geregelt. Genaue Informationen erhalten Sie bei Ihrem örtlich zuständigen Magistrat bzw. Gesundheitsamt, beim Kinderarzt Ihres Vertrauens sowie auf der Homepage des Gesundheitsministeriums unter www.bmg.gv.at.



Gripeschutzimpfaktion 2015: Die BVA gewährt auch heuer wieder einen Zuschuss zur Impfung

Die echte Grippe oder richtigerweise Influenza genannt, betrifft jedes Jahr rund 400.000 Menschen in Österreich.

Dabei handelt es sich um eine akute, meist in den Monaten November bis April auftretende schwere Erkrankung, die durch Inflenzaviren ausgelöst wird. Die Influenza wird durch Tröpfcheninfektion wie Niesen, Husten, Sprechen, Händegeben oder Küssen übertragen. Die Erkrankung beginnt plötzlich mit einem steilen Fieberanstieg und Schüttelfrost, zusätzlich treten schwere Kopf- und Gliederschmerzen sowie Reizhusten, Heiserkeit, Halsschmerzen und häufig auch Schmerzen hinter dem Brustbein auf. Handelt es sich um eine unkomplizierte Grippe, so ist diese nach rund einer Woche überstanden. Treten jedoch zusätzliche bakterielle Infektionen auf, so kann es zu Lungen- oder Mittelohrentzündungen sowie Entzündungen des Herzmuskels, aber auch auf Übergriffe auf den Magen-Darm-Trakt und das Zentralnervensystem kommen, die in manchen Fällen auch tödlich enden können.

Die Impfung

Als wichtigste Maßnahme zur Prävention der echten Grippe (Influenza) gilt die Schutzimpfung. Die Impfung muss jährlich erneuert werden, da die Inflenzaviren ihr Erscheinungsbild häufig ändern, und sollte vor Beginn der Grippezeit im Oktober oder November durchgeführt werden. Nach der Impfung benötigt das Immunsystem rund 14 Tage, um einen vollständigen Immunschutz aufzubauen, der dann rund 6 bis 12 Monate anhält.

Aber Achtung: Eine Gripeschutzimpfung schützt zwar vor Influenza, nicht aber vor einem grippalen Infekt oder einer Erkältung.

Wer soll sich impfen lassen?

Grundsätzlich kann sich jeder impfen lassen, der sich schützen möchte. Im Impfplan des Obersten Sanitätsrates wird die Grippeimpfung jedoch besonders für Kinder (ab dem 7. Lebensmonat), für Jugendliche und Erwachsene mit erhöhter Gefährdung infolge eines Grundleidens (chronische Lungen-, Herz-, Kreislauferkrankungen, Erkrankungen der Nieren, Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes mellitus und Immundefek-

te), für Personen über 60 Jahren, für Betreuungspersonen von Risikogruppen sowie für Personal mit häufigen Publikumskontakten und für Personen, die in Epidemiegebiete reisen, empfohlen.

Die BVA gewährt auch heuer wieder einen Impfungszuschuss zur Gripeschutzimpfung

Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

Quelle: <http://www.bva.at/portal27/portal/bvportal/content/contentWindow?contentid=10007.741427&action=2>

Freistellung für Helfer/innen

Die Betriebsräte haben bei einer ihrer letzten Sitzungen um eine bezahlte Freistellung von Mitarbeiter/innen der WU Wien für den freiwilligen Einsatz bei Hilfsorganisationen gebeten. Das Rektorat der WU hat angesichts der Flüchtlingstragödie auf die Bitte reagiert und eine befristete Regelung für Mitarbeiter/innen, die in anerkannten Hilfsorganisationen tätig sind, erlassen (siehe auch Artikel Amtsweg oder Freizeit, S. 8, und Rundschreiben der Personalabteilung vom 24.09.2015).



Es ist nicht selbstverständlich dass ein Arbeitgeber dafür eine bezahlte Freistellung ermöglicht, daher bedanken wir uns dafür. (fh)



Abonnieren Sie unsere Betriebsratsnews mittels RSS-Feed, um immer auf dem Laufendem zu bleiben!

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

(BVA) leistet im Aktionszeitraum von 1. Oktober 2015 bis 31. Jänner 2016 einen Zuschuss von EUR 17,-- zur Gripeschutzimpfung.

Dieser Zuschuss wird gleich in der Apotheke vom Preis des jeweiligen Impfstoffes abgezogen. Eine breite Auswahl an Impfstoffen gewährleistet, dass jeder Kunde das für ihn am besten geeignete Serum erhält.

Neue Vergünstigungen

Essen

Mit der T.H.E. Kulinarik® gehen Sie und Ihre Begleitung zum Essen und erhalten das preisgünstigere bzw. ein preisgleiches Hauptgericht gratis oder einen [attraktiven Rabatt](#).

Versicherung

Die Generali-Versicherung bietet allen WU-Mitarbeiter/innen Sonderkonditionen beim Abschluss einer Krankenversicherung an.

Gesundheit und Massagen

Sonderkonditionen für WU-Mitarbeiter/innen bei Lebenspunkte Coaching und Körperarbeiten: 20% Ermässigung auf Anwendungen.

Kultur

Sonderkonditionen für WU-Mitarbeiter/innen beim Pygmalion Theater: WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage Ihres Mitarbeiter/innenausweises 20% Rabatt bei Ausstellungen und Konzerten.

Sonderkonditionen für WU-Mitarbeiter/innen im Theater Drachengasse: Die Mitarbeiter/innen der WU erhalten mit ihrem Mitarbeiter/innenausweis die Eintrittskarte um 15,-- € statt um 19,-- €.

Programm unter: <http://www.drachengasse.at>

Aktuelle Vergünstigungen bei den Österreichischen Galerien Belvedere: Die Mitarbeiter/innen der WU Wien erhalten im Belvedere, Winterpalais, 21er Haus und Unteres Belvedere mit ihrem Mitarbeiter/innenausweis eine Eintrittskarte zum Studierendentarif.



Aktuelle Ausstellungen



KLIMT/SCHIELE/ KOKOSCHKA und die Frauen

Bis 28. Februar 2016
Unteres Belvedere
[Weitere Informationen](#)



Mehr als ZERO - Hans Bischoffshausen

Bis 14. Februar 2016
Orangerie
[Weitere Informationen](#)



FLIRTING WITH STRANGERS Begegnungen mit Werken aus der Sammlung

Bis 31. Jänner 2016
21er Haus
[Weitere Informationen](#)



Fritz Wotruba – Denkmäler, Skulptur und Politik

Bis 17. Jänner 2016
21er Haus
[Weitere Informationen](#)



SIMON WACHSMUTH – Monumente. Dokumente.

Bis 17. Jänner 2016
21er Haus
[Weitere Informationen](#)



BC21 BostonConsulting & BelvedereContemporary Art Award 2015

Bis 29. November 2015
21er Haus
[Weitere Informationen](#)



21er Raum: TILL MEGERLE – Donkeys

Bis 29. November 2015
21er Haus
[Weitere Informationen](#)



Rembrandt – Tizian – Bellotto. Geist und Glanz der Dresdner Gemäldegalerie

Bis 8. November 2015
Winterpalais
[Weitere Informationen](#)

Auf <http://www.wu.ac.at/betriebsrat/news/> können Sie sich über die neuesten Vergünstigungen informieren.

Unter <http://www.wu.ac.at/betriebsrat/verguenstigung/> finden Sie alle Vergünstigungen. (fh)



Gehirn Work-out



	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7	L	E	I	T	H							
8												
9												

Quelle: <http://www.kreuzwortraetsel.ch>

Waagrecht

- 1 Erfinder der Einwegware - Schulmaterial (Ez.) (1)
- 2 Stickstoffverbindung - Kantonshauptstadt (2)
- 3 Mediziner - schweiz. Bundesbahnen (3)
- 4 Verschluss - Flächenmass (2)
- 5 förmliche Anrede - Fussball (amerik.) (2)
- 6 dauernd - Initialen Rühmanns † (4)
- 7 Hafen bei Edinburgh - Bärenrobberfell (2)
- 8 höchster Berg im Alpstein (3)
- 9 Metier, Branche - Tageszeit (1)

Senkrecht

- A** Musikgruppen (englisch) - bestimmter frz. Pluralartikel (1)
- B** Initialen der Meysel † - unbestimmter Artikel (2)
- C** Zauberin in der gr. Mythologie - 'Jesus' im Islam (1)
- D** einheim. Singvogel (3)
- E** schönheitslieb. Mensch (1)
- F** englischer Graf - chemisches Zeichen für Neon (2)
- G** beständig (3)
- H** ohne hilfreiche Idee - Abkürzung: im Auftrag (1)
- J** Abkürzung: Bundesamt - Abkürzung: Schweiz. Schachbund (3)
- K** Grund (1)
- L** Baleareninsel (1)
- M** Mundartrock (Büne) - Flüssigkristallanzeige (1)

2	1				4		7	6
7	5				8	2		3
					7		2	
	6				8	1	2	
		4	6		3	8		
	2	5	9				3	
		1		3				
6			2	4			1	9
9	3		7				5	8

Quelle: www.SudokuPuzz.com

2	1	8	3	9	4	5	7	6
7	5	6	1	8	2	9	4	3
8	2	5	9	6	7	3	4	1
1	7	4	6	2	3	8	9	5
3	6	9	4	5	8	1	2	7
4	9	3	5	7	6	2	8	1
7	5	6	1	8	2	9	4	3
2	1	8	3	9	4	5	7	6



**Betriebsrat für
das Allgemeine
Universitätspersonal**

Staff Association