



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Wertschätzender Umgang	3
Prekäre Arbeitsverhältnisse	5
Blutspendenaktion des Roten Kreuzes	6
Und plötzlich ist man funktionsbeeinträchtigt. Was man tun muss, um zum Kreis der begünstigten behinderten Personen zu gehören	7
Was ist neu im Jahr 2016? Rechtliche Änderungen kurz zusammengestellt	9
WU Garage: Parkplatzteilung für Teilzeitkräfte	13
Rahmenvereinbarungen Gruppenkrankenversicherung	13
RSS-Feeds neu abonnieren	13
Sonderurlaub für die Flüchtlingshilfe	14
Pensionsantrittsrechner	14
Das war die Betriebsversammlung 2015	15
Punsch am Dach	16
USI Anmeldungen	16
Krapfen zum Faschingsausklang	17
Erste Hilfe Koffer	18
Neue Vergünstigungen	18
Business Run	19
Save the Date: Betriebsausflug 2016	19
Gehirn Work-out	20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Newsletter wollen wir auf einige interessante Themen hinweisen. Ob es sich um Wertschätzung, prekäre Arbeitsverhältnisse oder um das Thema "Kreis begünstigter behinderter Personen" handelt.

Seit 16. Februar 2016 ist auch die Homepage des Betriebsrats im „neuen Outfit“! Besonders hinweisen möchten wir auf unseren RSS-Feed. Dieser ist neu zu abonnieren, um die aktuellen News des Betriebsrats zu erhalten.

Des Weiteren informieren wir Sie über einige Änderungen, die das Jahr 2016 in arbeitsrechtlicher Sicht mit sich bringt: von der Lohnsteuerreduktion, über Elternkarenz bis zu Höherversicherung.

Auch die Planung unseres Betriebsausfluges ist schon sehr weit fortgeschritten. Betriebsausflüge tragen zur Vernetzung in einem ungezwungenen Rahmen bei. Wie versprochen findet er heuer wieder nur an einem Tag statt. Aber wohin es geht, verraten wir erst im nächsten Newsletter. Nur soviel sei schon verraten: es wird sehr „GRÜN“!

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum:

Im Scheinwerfer
Ausgabe März 2016

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

Bildquelle (falls nicht anders angegeben): <http://pixabay.com>



Wertschätzender Umgang

Ein Thema, das uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Rahmen unserer Tätigkeit immer wieder beschäftigt, ist die immer kälter werdende Arbeitswelt und der daraus resultierende geänderte Umgangston. Gibt man das Wort „Wertschätzung“ beispielsweise in Google ein, erhält man rund 4.010.000 Ergebnisse. Aber was bedeutet Wertschätzung eigentlich?

Wir haben versucht, einen kleinen Abriss zu diesem Thema aus unseren persönlichen Erfahrungen als Betriebsrät/innen abzubilden.

Eine wertschätzende Haltung darf nicht gleichgesetzt werden mit Gutgläubigkeit, Naivität oder gar einem Helfer/innensyndrom. Wertschätzung bedeutet, dass es uns vor allem in kontroversen Situationen gelingen sollte, soziale Kompetenz zu leben.

Was sind nun Beispiele für einen wertschätzenden Umgang unter Kolleg/innen?

- Informieren Sie andere frühzeitig über relevante Themen. Und zwar alle Kolleg/innen in Ihrem beruflichen Umfeld und nicht nur die, mit denen Sie sich sowieso häufig austauschen. So vermeiden Sie Cliquenbildung.
- Reden Sie nicht hinter dem Rücken von Kolleg/innen schlecht über diese und verbreiten Sie keine Gerüchte über sie.
- Gehen Sie auch auf die persönlichen Bedürfnisse Ihrer Kolleg/innen ein – wir sind Menschen und keine Roboter.
- Bemühen Sie sich, Ihre Kolleg/innen in ihrem „Anders-Sein“ zu akzeptieren – selbst, wenn das zugegebenermaßen oft eine große Herausforderung darstellen kann.
- Versuchen Sie zu akzeptieren, dass Kolleg/innen nicht notwendigerweise dieselben Werthaltungen vertreten müssen wie Sie, und bemühen Sie sich, auch Anschauungen zu respektieren, die sich nicht (zur Gänze) mit Ihren eigenen decken.
- Lächeln Sie, wenn Ihnen gerade danach ist. Jedes Lächeln erwärmt das Büroklima.
- Wenn Sie Kolleg/innen auf dem Gang, im Lift oder anderswo im Haus treffen, grüßen Sie diese und wechseln Sie bei Gelegenheit ein paar freundliche Worte mit ihnen – auch wenn diese Kolleg/innen nicht in Ihrer Abteilung arbeiten und Sie sie vielleicht nur vom Sehen kennen. Auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung freut Ihr Gegenüber, lässt Sie neue soziale Kontakte knüpfen und wirkt sich zudem positiv auf das Arbeitsklima an der Universität aus.
- Zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander gehört auch die so einfache, leider in der Eile des Alltags oft außer Acht gelassene Höflichkeitsregel, „Bitte“ und „Danke“ zueinander zu sagen.
- Sprechen Sie deutlich und frühzeitig an, wenn Sie sich über jemanden geärgert haben. Bemühen Sie sich, dies auf möglichst wertschätzende Art zu tun und vertreten Sie dabei Ihren Standpunkt, ohne andere anzugreifen oder gar verletzen zu wollen.
- Führen Sie bei eventuellen Unstimmigkeiten oder Problemen möglichst frühzeitig eine Klärung im Gespräch herbei.
- Fragen Sie Kolleg/innen um Rat, oder bitten Sie diese um ihre Meinung zu einem Thema. Damit binden Sie sie aktiv ins Abteilungsgeschehen ein und zeigen ihnen, dass ihre Sicht der Dinge Raum hat, geschätzt wird und einen nützlichen Beitrag für eine gelingende Kooperation leisten kann.

Was sind Beispiele für einen wertschätzenden Umgang von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiter/innen?

- Führungskräften ist bewusst, wie wichtig entgegengebrachte Wertschätzung für die Mitarbeiter/innen ist. Aber in Stresssituationen wird das manchmal ausgeblendet oder einfach darauf vergessen. Achten Sie daher auch und gerade in Zeiten besonderer Belastung darauf, Ihren Mitarbeiter/innen Lob und Anerkennung auszusprechen.

- Geben Sie Ihren Mitarbeiter/innen direkt, zeitnah und persönlich Rückmeldung über ihre Leistungen und ihr Verhalten am Arbeitsplatz. Vermeiden Sie unbedingt, Kritik an Mitarbeiter/innen über den Umweg über Kolleg/innen zu kommunizieren oder sie gar im Beisein Anderer bloßzustellen.
- Als Vorgesetzte/r haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeiter/innen – denken Sie bitte daran.
- Bemühen Sie sich – auch wenn das sicher nicht einfach ist – den unter Umständen auf Sie in der hierarchischen Struktur an der Universität ausgeübten Druck nicht an Ihre Mitarbeiter/innen weiterzugeben.
- Akzeptieren Sie Ihre Mitarbeiter/innen mit ihren Vorzügen und Defiziten, soweit das im beruflichen Umgang miteinander möglich ist und fördern Sie ihre Begabungen – auch abseits von formalen Erfordernissen oder hierarchischem Denken.
- Setzen Sie ein gutes Arbeitsklima und die Motivation Ihrer Mitarbeiter/innen nicht aufs Spiel, indem Sie diese in unsachlicher Weise gegeneinander ausspielen bzw. Einzelne unbegründet bevorzugen und so im – vermeintlichen – Interesse eines guten Arbeitsergebnisses unnötigen Druck und schlechte Stimmung in Ihrer Abteilung erzeugen.
- Zeit für Begrüßung und die Frage nach dem Befinden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters – darauf sollten Sie unter keinen Umständen verzichten.
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter/innen in wichtige Abteilungsentscheidungen ein, anerkennen Sie ihre Arbeitsleistungen und schenken Sie den Argumenten und Ideen Ihrer Mitarbeiter/innen Gehör. Es gibt in diesem Zusammenhang eine einfache Formel, die Sie immer im Gedächtnis behalten sollten: Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter/innen immer so, wie Sie auch selbst behandelt werden möchten.

Auch wenn die von uns oben angeführten Beispiele bzw. Ideen lediglich (eine) kleine Anregung(en) bieten können und sollen, wie wir in unserem beruflichen Umfeld (noch) wertschätzend(er) miteinander umgehen können, so sind wir aufgrund vielfältiger Erfahrungen im Rahmen unserer Arbeit als Betriebsrät/innen jeden-

falls davon überzeugt, dass die Beherzigung auch nur einiger dieser Aspekte wertvoll zu einem positiveren Umgang miteinander und insgesamt zu einem noch besseren Arbeitsklima an unserer Universität beitragen können.

Hier noch ein paar Literaturtipps zum Thema:

- Matyssek Anne Katrin: Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur. Books on Demand GmbH, ISBN 978-3-8423-4665-9. 1. Auflage 27.04.2011.
- Matyssek Anne Katrin: Gut, dass Sie da sind! Arbeitsheft zum Buch „Wertschätzung im Betrieb“. Books on Demand GmbH, ISBN 978-3-8423-5961-1. 1. Auflage 11.05.2011.
- Bach Carsten: Mehr Wertschätzung und Anerkennung im Job. Wie Mitarbeiter und Führungskräfte die betriebliche Zusammenarbeit fördern und die Beziehungsqualität verbessern können. tredition, ISBN 978-3-8491-2488-5. 07.11.2012.
- Bach Carsten: Wertschätzende Führung - Das kleine Führungskräfte-ABC: Mitarbeiter erobern. Mit Menschlichkeit gewinnen. Gesundheit fördern. Unternehmenskultur leben. tredition, ISBN 978-3-8495-7506-9. 17.01.2014.
- Lindemann Gabriele, Heim Vera: Erfolgsfaktor Menschlichkeit: Wertschätzend führen – wirksam kommunizieren. Ein Praxis-Handbuch. Junfermann, ISBN 978-3-8738-7751-1. 2. Auflage 18.01.2010.
- Lemke Edwin, Williamson Janice: Wertschätzung lernen: Ein Praxisbuch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zum Selbstcoaching für Führungskräfte. Books on Demand GmbH, ISBN 978-3-8448-1960-1. 2. Auflage 30.10.2012.
- Brüggemeier Beate: Wertschätzende Kommunikation im Business: Wer sich öffnet, kommt weiter. Wie Sie die Gewaltfreie Kommunikation im Berufsalltag nutzen. Junfermann, ISBN 978-3-8738-7750-4. 1. Auflage 31.03.2010.

(rh, chw)

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Unter prekären Arbeitsverhältnissen werden alle Beschäftigungsformen verstanden, die den Arbeitnehmer/innen keine oder nur geringe soziale und wirtschaftliche Absicherung ermöglichen. Der Begriff „prekär“ stammt aus dem lateinischen, was so viel wie unsicher, durch Bitten erlangt, widerruflich oder schwierig bedeutet.

Unter prekäre Arbeitsverhältnisse¹ fallen

- Teilzeitstellen
- geringfügige Beschäftigung
- befristete Projektarbeit und Drittmittelstellen
- befristete Sonderverträge mit einkommensverzerrenden "All-in-Klauseln"²
- Leiharbeit
- freie Dienstnehmer/innen-Verträge oder Werkvertragstätigkeit
- Praktika
- Volontariate
- Ehrenamt

Prekäre Beschäftigungsformen wirken sich langfristig auf das Leben aus:

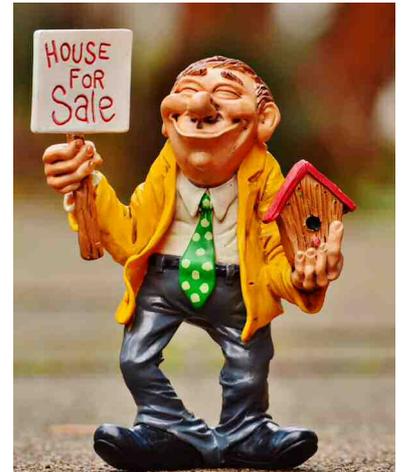
- Durch die unsicheren Einkommenslage wird meistens auf eine Familiengründung verzichtet – es kann zu einer Vereinsamung kommen;
- Eventuelle Betreuungspflichten kollidieren mit abverlangter Flexibilität;
- Prekär Beschäftigte steuern in Richtung vorprogrammierter Altersarmut und weg vom selbstbestimmten Leben mit existenzsichernden Einkommen;
- Durch physische und psychische Belastungen im Falle einer länger andauernden, schweren Erkrankung kann man aus allen sozialen Netzen fallen, im schlimmsten Fall sogar ohne Krankenversicherung dastehen;
- Menschen mit Migrationshintergrund sind aufgrund zu niedriger Einkommen in der Gefahr, ihre Aufenthaltsberechtigung zu verlieren und in Folge die österreichische

Staatsbürgerschaft nicht erhalten zu können.

- Die Kreditwürdigkeit ist nicht mehr gegeben.

Teilzeit führt zu Altersarmut

Mehrheitlich sind Frauen von Altersarmut betroffen. Besonders bei einem nicht untypischen Erwerbsverlauf mit zwei Kindern, den entsprechenden Karenzzeiten³ und anschließender Teilzeitbeschäftigung sinkt die zu erwartende Pension. In



vielen Fällen führt ein entsprechender Erwerbsverlauf durch den vollen Durchrechnungszeitraum zur Mindestpension. Da die Pensionen vom Lebens Einkommen berechnet werden, ist das Absinken der Pensionen vorprogrammiert. Den Betroffenen droht, nicht am kulturellen Leben teilnehmen zu können.

Auch die Aufwendungen im Krankheitsfall in der Pension werden höher. Eine Eigenvorsorge ist besonders bei gering bezahlter Erwerbstätigkeit problematisch. Wer jeden Cent für das Leben braucht, wird sich für seinen Lebensabend nur wenig ansparen können. Zugleich ist die Sicherheit des in die private Pensionsvorsorge eingezahlten Betrages aufgrund unvorhersehbarer Entwicklungen auf den Finanzmärkten nicht gewährleistet.

Die Situation an der WU im Bereich des Allgemeinen Personals

An der WU waren mit Dezember 2015 über 200 Mitarbeiter/innen aus dem allgemeinen Personal mit bis zu maximal 50 % teilzeitbeschäftigt.

¹ Die Unterschiede der einzelnen Vertragstypen können im ÖGB-Skript [AR-21 Atypische Beschäftigung](#) nachgelesen werden.

² Für Neuerungen im Bereich der "All-In"-Verträge siehe S. 12

³ Der kindererziehende Elternteil hat Anspruch auf Pensionsgutschriften (€ 26,50/Jahr, insg. € 106,00/4 Jahre). Die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung orientiert sich am Medianeinkommen der Frau (2016: € 1735,06/Monat). Diese Bemessungsgrundlage wird zu einem etwaigen, sonstigen Monatseinkommen hinzugerechnet. Mehr Infos im AK-Folder "Frauen und das Pensionskonto"

Atypische Beschäftigungsformen unselbständig Beschäftigter

Jahre	Unselbständig Erwerbstätige	Normalarbeitsverhältnis ohne Lehre ¹⁾	Lehre	Atypisch (ausschließliche Teilzeit) ²⁾	Atypisch (Sonstige Formen) ³⁾	darunter ⁴⁾				
						Unter 12 Wochenstunden	Befristung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	
in 1.000										
Insgesamt										
2010	3.462,0	2.273,1	131,3	637,2	420,4	163,5	192,4	68,1	55,5	
2011	3.514,5	2.293,8	138,4	647,8	434,5	166,6	196,6	79,7	48,9	
2012	3.550,6	2.301,7	130,0	682,2	436,8	169,5	200,0	75,7	42,3	
2013	3.563,0	2.292,9	126,2	705,9	438,0	174,0	202,5	74,0	37,8	
2014	3.566,3	2.267,0	119,1	722,5	457,7	184,8	206,8	78,7	37,4	
Männer										
2010	1.802,7	1.470,2	83,5	71,8	177,1	42,1	92,8	42,8	26,0	
2011	1.826,2	1.484,5	86,2	73,7	181,9	42,9	89,7	51,9	24,2	
2012	1.837,9	1.499,3	81,6	81,6	175,4	44,2	88,7	47,4	17,3	
2013	1.841,4	1.487,1	77,6	92,6	184,2	48,6	95,9	45,3	17,4	
2014	1.832,6	1.475,1	72,5	92,1	193,0	53,3	95,3	49,4	16,5	
Frauen										
2010	1.659,3	802,9	47,8	565,3	243,2	121,3	99,5	25,3	29,5	
2011	1.688,3	809,3	52,3	574,1	252,6	123,8	106,9	27,8	24,7	
2012	1.712,7	802,3	48,4	600,6	261,3	125,3	111,4	28,3	24,9	
2013	1.721,5	805,8	48,6	613,3	253,8	125,4	106,6	28,7	20,4	
2014	1.733,7	791,9	46,7	630,4	264,7	131,4	111,5	29,3	20,9	

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. - Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Erwerbstätige (ILO-Konzept) in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar. - Neue Hochrechnung ab 4. Quartal 2014, Werte bis 2004 zurück revidiert. - 1) Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (und keine Leiharbeit oder Freier Dienstvertrag). - 2) Unselbständig Erwerbstätige, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten. - 3) Vollzeit- oder Teilzeiterwerbstätige, auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (Leiharbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Freier Dienstvertrag) zutrifft. - 4) Mehrfachzählung von Personen möglich.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten an der WU besteht hauptsächlich aus Studierenden, da dieses Verdienstmuster in ihre Lebensplanung passt. So wird z.B. die Zuverdienstgrenze nicht überschritten oder die Kinderbeihilfe weiterhin ausbezahlt.

Seit 2013 gab es an der WU auch Beschäftigte aus Leiharbeitsfirmen. Die letzten Verträge mit diesen Firmen laufen Ende April 2016 aus - ohne die Aussicht, dass diese Beschäftigten übernommen werden können. Für ältere Arbeitnehmer/innen, die nur mehr geringe Chancen auf dem heimischen Arbeitsmarkt haben, war und ist dies besonders bitter. (gg, fh)

Erläuterung Grafik „Atypische Beschäftigungsformen unselbständig Beschäftigter“

Bei den atypisch Beschäftigten, die in Teilzeit tätig waren (ab 12h/Woche) zeigt sich binnen 5 Jahren ein Anstieg von 637.200 auf 722.500 Personen. Das entspricht einer Steigerung von 12 % von 2010 bis 2014. Bei den sonstig atypisch Beschäftigten, die aufgrund ihrer Beschäftigungsform (Leiharbeit, Befristung, freier Dienstvertrag, geringfügig beschäftigt) in diese Kategorie fallen, entsprach die Steigerung 8 % von 420.400 (2010) auf 457.700 Personen (2014). Auch bei den atypisch Beschäftigten, die unter 12h/Woche arbeiteten, liegt eine Steigerung bei allen Kategorien (Befristung, Leiharbeit, freier Dienstvertrag, Sonstiges) vor.

Literaturtipps zum Thema:

Angela Praßl: **Leben in der Warteschleife. Machtvolle Strukturen und individuelle Handlungsweisen in der "Generation Praktikum"**. 103 S. Graz, Univ., Dipl.-Arb., 2013.

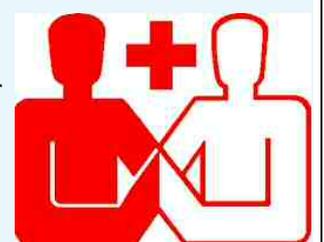
Leben in der Warteschleife
Machtvolle Strukturen und individuelle Handlungsweisen
in der „Generation Praktikum“

Diplomarbeit
Zur Erlangung des akademischen Grades
einer Magistra der Philosophie
an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät
der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von
angela praßl
am Institut für Volkskunde und Kulturanthropologie
Begrüßend: Univ.-Prof. Dr. Johanna Bohlmann
Graz, 2013

Blutspendenaktion des Roten Kreuz

Datum: 31.03.2016
Zeit: 10.00 bis 14.00 Uhr
Ort: Gebäude LC,
Clubraum LC.2.400



[Lageplan](#) Raum LC.2.400

Und plötzlich ist man funktionsbeeinträchtigt

Was man tun muss, um zum Kreis der begünstigten behinderten Personen zu gehören

„Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend nähere Bestimmungen über die Feststellung des Grades der Behinderung (Einschätzungsverordnung):

§ 1. Unter Behinderung im Sinne dieser Verordnung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen zu verstehen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am allgemeinen Erwerbsleben, zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

Im Berufsleben kann es von Vorteil sein, wenn Menschen mit Behinderungen dem Kreis der begünstigten behinderten Personen angehören. Begünstigte behinderte Personen haben unter anderem Anspruch auf besondere Förderungen, besonderen Kündigungsschutz und – sofern dies im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist – Anspruch auf Zusatzurlaub.



Nicht als begünstigt behinderte Personen gelten Personen mit Behinderung, die sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden, die das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht beschäftigt sind oder Personen die dauernd erwerbsunfähig sind.

Was bringt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Personen?

Wer ist eine begünstigt behinderte Person?

Den Status "begünstigt" bekommt man nicht automatisch aufgrund einer Behinderung, sondern es bedarf dazu eines Antrages an das Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt). Ob die Voraussetzungen für die Begünstigteneigenschaft erfüllt sind, wird dann durch einen sogenannten „Feststellungsbescheid“ festgelegt.

Voraussetzungen für die Rechtsstellung einer begünstigt behinderten Person sind ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent und wenn

- die Person österreichische Staatsbürger/in ist;
- die Person EU- beziehungsweise EWR-

Bürger/in oder schweizer Bürger/in ist;

- die Person Flüchtling ist (mit anerkanntem Asylstatus);
- für eine Person der über einen Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" oder "Daueraufenthalt - Familienangehöriger" nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) verfügt;
- für eine Person mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" eines anderen Mitgliedstaates der EU, der eine Niederlassungsbewilligung nach dem NAG erteilt wurde ist.

- erhöhten Kündigungsschutz
- Förderungen im beruflichen Bereich bei Antritt oder Ausübung eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses
- Zusatzurlaub
- Lohnsteuerfreibetrag (kann ab einem Grad der Behinderung von 25% beim Finanzamt beantragt werden)
- Fahrpreisermäßigung (zum Beispiel: ab einem Grad der Behinderung von 70% auf Bahnlinien der ÖBB)

Begünstigte behinderte Personen können von den Rechten und Vorteilen des [Behinderteneinstellungsgesetzes](#) und anderen Vorschriften Gebrauch machen.

Was muss ich tun, um zum Kreis der begünstigten behinderten Personen zu gehören?

Menschen, die eine Behinderung haben, können einen [Antrag](#) beim Sozialministeriumservice stellen. Der Grad der Behinderung wird nach Art und Schwere der Funktionsbeeinträchtigung in festen Sätzen oder Rahmensätzen anhand der [Anlage zur Einschätzungsverordnung \(EVO\)](#) festgelegt. Beträgt der Grad der Behinderung mindestens 50% wird der Begünstigtenstatus zuerkannt. Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt durch ärztliche Sachverständige des Sozialministeriumservice. Aktuelle medizinische Befunde und Atteste sollten dem Antrag in Kopie beigelegt werden.

Der Behindertenpass

Der Behindertenpass ist nicht gleichzusetzen mit dem Bescheid betreffend die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten behinderten Personen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, mit dem ein erhöhter Kündigungsschutz verbunden ist. Er kann dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht werden, hat aber sonst keinerlei Einfluss auf den Dienstgeber. Er bietet allerdings Vorteile, wie z.B.:

- pauschalierter Steuerfreibetrag ab 25 % Behinderung
- gratis Autobahnvignette (mit entsprechender Zusatzeintragung im Behindertenpass)
- Parkausweis gem. § 29 b StVO
- Preisermäßigungen bei Freizeit- und Kultureinrichtungen
- etc.

Wer bekommt den Behindertenpass?

Anspruch auf einen Behindertenpass haben Personen mit einem Grad der Behinderung oder einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50% und die in Österreich ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Dieser [Antrag](#) ist - mit in Kopie beigelegten aktuellen medizinischen Befunden und Attesten - an die zuständige [Landesstelle des Sozialministeriumservice](#) zu stellen.

Bei weiteren Fragen zu diesem und anderen Themen betreffend Behinderung am Arbeitsplatz können Sie sich auch gerne an die Behindertenvertrauensperson der WU, Hr. Leopold Lang, wenden: bvp@wu.ac.at. (gg)

Broschüren zum Thema:



Nachstehend einige Vorteile, die mit dem Behindertenpass möglich sind:

- Pauschalierter **Steuerfreibetrag** ab 25% Behinderung (ausgenommen bei gangjährigem Pflegegeldbezug und/oder Diätverpflegung (mit entsprechender Zusatzeintragung im Behindertenpass))
- **Gratis Autobahnvignette** (mit Zusatzeintragung im Behindertenpass über die Unzumutbarkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel)
- **Parkausweis gem. § 29 b StVO** (Voraussetzung für die Ausstellung des Parkausweises ist der Besitz eines Behindertenpasses mit der Zusatzeintragung im Behindertenpass über die Unzumutbarkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel)
- **Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer** - früher Kfz-Steuerbefreiung (Voraussetzung: Entweder Parkausweis gem. § 29 b StVO oder Zusatzeintragung im Behindertenpass über die Unzumutbarkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel)
- **Mautermäßigungen** auf der Großglocknerhochalpenstraße, Nockalmstraße und Gerlos Alpenstraße genügt der Behindertenpass, für die Felbertauernstraße und auf den verschiedenen Autobahnautabschnitten, z.B A10, benötigt man den Parkausweis gem. § 29 b StVO **UND** einen Einschränkungsvermerk im Führerschein, z.B. Automatikgetriebe



Broschüre Vorteile des Behindertenpass



AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN BEI BEHINDERUNGEN:

Bei Vorliegen von körperlichen oder geistigen Behinderungen vermindern besondere Pauschalbeträge **ohne Selbstbehalt** das Einkommen. Ein/e Steuerpflichtige/r gilt als behindert, wenn der Grad der Behinderung mindestens 25% beträgt. Der Pauschalbetrag ist abhängig vom Grad der Behinderung und beträgt jährlich

Grad der Behinderung	Jahresfreibetrag
- 25% bis 34%	€ 75,-
- 35% bis 44%	€ 99,-
- 45% bis 54%	€ 243,-
- 55% bis 64%	€ 294,-
- 65% bis 74%	€ 363,-
- 75% bis 84%	€ 435,-
- 85% bis 94%	€ 507,-
- ab 95%	€ 726,-



Broschüre Steuerliche Absetzmöglichkeiten

Was ist neu im Jahr 2016?

Rechtliche Änderungen kurz zusammengestellt

Für das Jahr 2016 wurden im Nationalrat zahlreiche Rechtsänderungen beschlossen. Das Bundeskanzleramt stellt diese unter dem Service "Was ist neu im Jahr ...?" auf HELP.gv.at zur Verfügung. Auszugsweise haben wir die interessantesten Neuerungen für Sie zusammengestellt:



Teilpension (erweiterte Altersteilzeit) ab 1. Jänner 2016

Personen mit einem Anspruch auf Korridorpension haben künftig die Möglichkeit einer Teilpension (erweiterte Altersteilzeit), bei der sie nicht aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern mit einer reduzierten Arbeitszeit bis zum Regelpensionsalter weiter berufstätig bleiben.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, die mit ihren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine entsprechende Teilpensionsvereinbarung schließen, werden die ihnen dadurch entstehenden Mehraufwendungen für den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage und für die höheren Sozialversicherungsbeiträge zur Gänze abgegolten.



Ergänzung des Pensionskontos bis 31. Dezember 2016

Die Kontoerstgutschrift ist bei nachträglichen Änderungen bzw. Ergänzungen von Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten bis 31. Dezember 2016 unter Berücksichtigung dieser Änderungen neu zu berechnen. Ab dem 1. Jänner 2017 ändern sich Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten, die für die Berechnung der Kontoerstgutschrift relevant sind. Dann wird eine Ergänzungsgutschrift oder ein Nachtragsabzug berechnet und im Pensionskonto eingetragen.



Begrenzungen bei sozialversicherungsbeitragsfreien Bezügen ab 1. Jänner 2016

Ab 2016 sind folgende Arten von Einkommen nicht mehr sozialversicherungsbeitragsfrei:

- Fehlgeldentschädigungen
- Werkzeuggelder
- Familienbeihilfen
- Prämien für Dienstleistungen und Jubiläumsgelder
- Haustrunk
- Freimilch

- Beförderung der eigenen Dienstnehmerinnen/eigenen Dienstnehmer bei Beförderungsunternehmen
- Prämien für betriebliche Verbesserungsvorschläge
- Nachlässe bei Versicherungsprämien

Die bereits im Jahr 2015 wegen eines Dienstnehmerinnenjubiläums/Dienstnehmerjubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährten Sachzuwendungen bleiben weiterhin beitragsfrei, werden aber mit 186 Euro pro Person pro Jahr begrenzt.

Vorteile aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) werden bis zur Höhe von 365 Euro pro Jahr und die dabei empfangenen Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 Euro jährlich begrenzt.



Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von Jugendlichen durch passive Reisezeiten ab 1. Jänner 2016

Damit jugendliche Lehrlinge oder sonstige Auszubildende die Erwachsenen aus dem Betrieb zu Ausbildungszwecken begleiten können, darf die Arbeitszeit künftig bis zu maximal zehn Stunden täglich betragen. Die Grenze für die Wochenarbeitszeit ändert sich dadurch nicht. Die Ausdehnung darf nur "durch die Reisebewegung" erfolgen. Die Arbeitszeit abzüglich der Reisezeit darf die sonst geltenden Grenzen nicht überschreiten.



Erhöhung der Familienbeihilfe ab 1. Jänner 2016

Die Familienbeihilfe beträgt pro Kind und Monat

ab Geburt	111,80 Euro
ab 3 Jahren	119,60 Euro
ab 10 Jahren	138,80 Euro
ab 19 Jahren	162,00 Euro

Der monatliche Gesamtbetrag an Familienbeihilfe erhöht sich durch die Geschwisterstaffelung für jedes Kind, wenn sie:

- Für zwei Kinder gewährt wird, um 6,90 Euro für jedes Kind
- Für drei Kinder gewährt wird, um 17 Euro für jedes Kind
- Für vier Kinder gewährt wird, um 26 Euro

für jedes Kind

- Für fünf Kinder gewährt wird, um 31,40 Euro für jedes Kind
- Für sechs Kinder gewährt wird, um 35 Euro für jedes Kind
- Für sieben und mehr Kinder gewährt wird, um 51 Euro für jedes Kind

Die Familienbeihilfe erhöht sich monatlich für jedes Kind, das erheblich behindert ist, um 152,90 Euro.



Einführung einer "Arbeitszeitbandbreite" bei der Elternteilzeit ab 1. Jänner 2016

Die Reduktion der Arbeitszeit bei Elternteilzeiten soll künftig nur noch innerhalb einer gewissen Bandbreite möglich sein. Die Arbeitszeitreduktion soll künftig mindestens 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestarbeitszeit beträgt 12 Stunden pro Woche.



Einführung eines "Zweiten Meldepunktes" für die Elternkarenz ab 1. Jänner 2016

Hat bisher der nicht unselbstständig erwerbstätige Elternteil im unmittelbaren Anschluss an die Mutterschutzfrist die Betreuung des Kindes übernommen, konnte später vom unselbstständig erwerbstätigen Elternteil keine Karenz mehr angemeldet und angetreten werden. Und zwar deshalb, weil Karenz nur entweder im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder im Anschluss an die Karenz des jeweils anderen unselbstständig erwerbstätigen Elternteils angetreten werden konnte. Ab dem Jahr 2016 soll für einen Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil soll im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Karenz spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben und in Anspruch zu nehmen.



Karenz auch für Pflegeeltern ab 1. Jänner 2016

Ab 1. Jänner 2016 haben auch Pflegeeltern ohne Adoptionsrecht Anspruch auf Karenz. Dadurch ergibt sich für die Betroffenen auch ein Anspruch auf Elternteilzeit.

Bisher war eine Karenz nur für jene Pflegeeltern möglich, die ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nahmen. Oft ist eine Adoption aber nicht möglich. Da bisher das Gesetz

eine Karenz nur bei Adoptionsabsicht vorsah, hatten Pflegeeltern bei bloßer Pflegeübernahme keinen Anspruch auf Karenz. Daher musste zu meist ein Pflegeelternteil das Arbeitsverhältnis lösen, um sich bei der Übernahme um das Pflegekind kümmern zu können.

Der mit 1. Jänner 2016 neu geschaffene Karenzanspruch soll jedoch nur dann gelten, wenn die Pflege des Kindes unentgeltlich erfolgt. Pflegeeltern, die die Pflege eines Kindes im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses übernehmen und dafür bezahlt werden, haben weiterhin keinen Karenzanspruch. Nicht als Bezahlung gilt jedoch jeglicher Aufwandsersatz für das Pflegekind, wie etwa für Nahrung, Bekleidung, Körperpflege, Schulangelegenheiten, Arztkosten etc.. Auch der Bezug von Kinderbetreuungsgeld steht der Karenz nicht entgegen.



Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Fehlgeburten ab 1. Jänner 2016

In der Vergangenheit wurden immer wieder Arbeitsverhältnisse von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern nach einer Fehlgeburt der Arbeitnehmerin gelöst. Ab 1. Jänner 2016 haben Frauen nach einer Fehlgeburt einen zeitlich begrenzten Schutz vor Kündigung und Entlassung. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Fehlgeburt zu laufen und endet 4 Wochen danach, unabhängig davon, ob und wann die Meldung erfolgt.



Elternkarenz für beide Elternteile auch für "verpartnerte" Frauen ab 1. Jänner 2016

Da die Möglichkeiten medizinisch unterstützter Fortpflanzung auch miteinander in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebenden Frauen offen stehen, werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt. Somit haben diese Frauen künftig auch die Möglichkeiten, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen.



Erhöhter Verkehrsabsetzbetrag statt Pendlerausgleichsbetrag ab der Veranlagung für das Jahr 2016

Gering verdienenden Pendlerinnen/Pendlern steht ein erhöhter Verkehrsabsetzbetrag von 690 Euro zu. Voraussetzung dafür ist, dass ein Anspruch auf Pendlerpauschale besteht und das Einkommen nicht höher als 12.200 Euro im Jahr ist. Bei Einkommen

zwischen 12.200 Euro und 13.000 Euro pro Jahr schleift sich der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag gleichmäßig auf den Verkehrsabsetzbetrag von 400 Euro ein.



Erhöhung der Negativsteuer (Sozialversicherungserstattung) und Ausweitung auf Pensionisten bei der Veranlagung für das Jahr 2016

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die aufgrund ihres geringen Einkommens nicht der Steuerpflicht unterliegen, erhalten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung eine Gutschrift in Höhe von 50 Prozent bestimmter Werbungskosten (insbesondere von Sozialversicherungsbeiträgen), maximal jedoch 400 Euro (Sozialversicherungserstattung).

Der Erstattungsbetrag erhöht sich von 400 Euro auf maximal 500 Euro, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aufgrund des geringen Einkommens keine Lohnsteuer zahlt und Anspruch auf eine Pendlerpauschale hat. Diese Regelung ersetzt den bisher geltenden Pendlerzuschlag.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge steht auch Pensionistinnen/Pensionisten zu. Diese erhalten eine Gutschrift von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge, jedoch maximal 110 Euro pro Jahr.



Verdoppelung des Kinderfreibetrags ab der Veranlagung für das Jahr 2016

Der Kinderfreibetrag beträgt

- wenn er nur von einer Steuerpflichtigen/einem Steuerpflichtigen geltend gemacht wird: 440 Euro jährlich
- wenn er von zwei Steuerpflichtigen für dasselbe Kind geltend gemacht wird: 300 Euro jährlich pro Person



Antragslose Arbeitnehmerveranlagung in Gutschriftsfällen ab der Veranlagung für das Jahr 2016

Eine antragslose Arbeitnehmerveranlagung erfolgt dann, wenn sich auf Grundlage der aus den Lohnzetteln bekannten Höhe der nicht-selbstständigen Einkünfte für die Steuerpflichtige/den Steuerpflichtigen eine Steuergutschrift ergibt. Steuerpflichtige bekommen unabhängig von einem Antrag zu viel bezahlte Lohnsteuer zurückerstattet.

Die antragslose Veranlagung ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Z.B. dürfen keine weiteren Einkünfte vorhanden sein.



Freie Dienstnehmerinnen ins Mutterschutzgesetz einbezogen

Mehr Schutz konnte für freie Dienstnehmerinnen erreicht werden, die ein Kind erwarten: Sie werden erstmals in den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen.

Die Verbesserung

Freie Dienstnehmerinnen haben nun ein individuelles und absolutes Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung. Zusätzlich wurde ein Motivkündigungsschutz gesetzlich verankert: Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbot bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, haben nun die Möglichkeit, die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anzufechten.



Karenzanspruch für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben künftig Anspruch auf Elternkarenz.



Mehr Netto vom Brutto: Was ist neu?

Rund 6,5 Millionen Arbeitnehmer/innen und PensionistInnen haben seit Jänner 2016 mehr Geld im Börsel! Die Menschen werden mit einer Summe von rund fünf Milliarden Euro entlastet.



Mehr Geld für die „Kleinen“

Klein- und Mittelverdiener/innen sind die Gewinner/innen der Lohnsteuersenkung. 90 Prozent der Entlastungen kommen jenen zugute, die ein Einkommen unter der Höchstbeitragsgrundlage (4.860 Euro) haben. Erstmals gibt es auch für PensionistInnen, die keine Lohn- und Einkommenssteuer zahlen (Pension bis rund 1.100 Euro brutto monatlich), eine Steuergutschrift – die sogenannte Negativsteuer. Zusätzlich werden auch Kleinstverdiener/innen deutlich entlastet, wenn sie keine Lohn- und Einkommenssteuer zahlen.

Die Neuerungen auf einen Blick

- Weniger Lohnsteuer: der Eingangssatz wurde von 36,5 Prozent auf 25 Prozent gesenkt.
- Mehr Steuerstufen: statt bisher drei Steuerstufen gibt es jetzt sechs Steuerstufen.
- Mehr für kleine Einkommen: wer wenig

verdient (unter 1.260 Euro brutto im Monat), wird entlastet – selbst, wenn keine Lohnsteuer bezahlt wird: Geringverdiener/innen erhalten eine jährliche Steuergutschrift, die sogenannte Negativsteuer, von bis zu 400 Euro jährlich (bisher maximal 110 Euro).

- Neu: Pensionist/innen erhalten erstmals eine Negativsteuer von bis zu 110 Euro pro Jahr – als kleiner Ausgleich für die Teuerung bei Mieten, Lebensmitteln & Co.
- Anhebung Spitzensteuersatz: die Grenze für den 50-Prozent-Steuersatz wird von 60.000 auf 90.000 Euro pro Jahr hinaufgesetzt. Der Spitzensteuersatz für Einkommen ab einer Million Euro pro Jahr wird auf 55 Prozent angehoben.
- Kinderfreibetrag verdoppelt: der steuerliche Kinderfreibetrag wird von 220 auf 440 Euro jährlich erhöht.
- Mehr Pendlergeld: die Negativsteuer erhöht sich bei Anspruch auf Pendlerpauschale auf 500 Euro.



Verbesserung bei All-in-Verträgen

All-in-Verträge waren ursprünglich nur für Führungskräfte üblich, mittlerweile stehen sie sogar bei Niedrigverdiener/innen an der Tagesordnung. Laut einer AK/ÖGB-Studie haben sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe (bis 1.300 Euro brutto) 19 Prozent der Beschäftigten eine All-in-Regelung oder eine Überstundenpauschale. Viele Firmen nützen undurchsichtige All-in-Klauseln dafür, um ihre Beschäftigten rund um die Uhr zur Verfügung zu halten. Für die tatsächlich erbrachte Leistung wird aber zu wenig bezahlt.

Die Verbesserung

Künftig muss bei All-in-Verträgen der Grundlohn bzw. das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit klar ausgewiesen sein.



Konkurrenzklauseln nur für Einkommen über 3.240 Euro

Immer mehr ArbeitnehmerInnen haben so genannte Konkurrenzklauseln im Vertrag stehen. Sie müssen sich damit verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Branche des ehemaligen Arbeitgebers tätig zu werden, und zwar bis zu einem Jahr lang nicht. Wer sich nicht daran hält, muss in vielen Fällen mit empfindlich hohen Vertragsstrafen (= „Konventionalstrafen“)

rechnen. Das erschwert den Arbeitsplatzwechsel erheblich. Konkurrenzklauseln sind inzwischen längst nicht nur mehr in Spitzenpositionen üblich, sondern sogar bei ungelerten Tätigkeiten.

Die Verbesserung

Konkurrenzklauseln darf es künftig nur mehr für ArbeitnehmerInnen mit einem Monatsentgelt von über 3.240 Euro geben – das 20-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (= 162 Euro im Jahr 2016). Außerdem wurde die Höhe der Strafsanktion bei der Verletzung der Konkurrenzklauseln begrenzt.



Ersatz von Ausbildungskosten wird beschränkt

Finanzieren ArbeitgeberInnen die Ausbildung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, dann dürfen sie im Falle eines Jobwechsels die Ausbildungskosten zurückverlangen.

TIPP

Die Frist, innerhalb derer Ausbildungskosten von ArbeitnehmerInnen zurückverlangt werden können, wird nun auf maximal vier Jahre verkürzt. Außerdem wird die rückforderbare Summe von Monat zu Monat niedriger. Bisher war es zulässig, ein volles Jahr verstreichen zu lassen, ehe sich die Summe verringerte. Mit dieser neuen Regelung wird es für die ArbeitgeberInnen nicht mehr so leicht sein, Beschäftigte unter Druck zu setzen, die den Arbeitgeber wechseln wollen. Das erhöht die Mobilitätschancen enorm.



Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung:

voraussichtliche Änderung des besonderen Steigerungsbetrages

Ab dem 1.4.2016 sollen sich die Faktoren zur Berechnung des besonderen Steigerungsbetrages, jenem Bestandteil, der mit zusätzlichen Einzahlungen im Rahmen der Höherversicherung erworben wird, ändern - vorbehaltlich eines parlamentarischen Beschlusses. Diese Änderung ist notwendig, weil in der bis 31.3.2016 geltenden Verordnung veraltete Sterbetafeln aus dem Jahr 1986 als Berechnungsgrundlage herangezogen wurden. Weiters wird in der neuen Verordnung das europarechtliche Gebot von einheitlichen (unisex) Faktoren für Frauen und Männer berücksichtigt. Damit reduziert sich der besondere Steigerungsbetrag, die Höherversicherung zahlt sich aber nach wie vor – insb. im Vergleich mit Privatversicherungen - aus: Selbst bei Versicherten, die erst mit 60 einzahlen, amortisieren sich die Kosten in einer Überschlagsrechnung nach etwa 14 Jahren

Pensionsbezug. Je früher Versicherte etwas einzahlen, desto günstiger ist natürlich das Verhältnis: Zahlen man mit 50 ein, amortisiert sich der Betrag bereits nach 10,7 Jahren. Bei einer Einzahlung mit 40 Jahren nach 8,2 Jahren. Das Ergebnis gilt für Männer und Frauen gleichermaßen.



Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

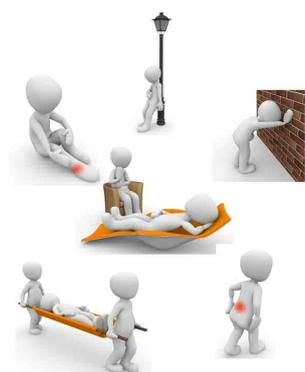
Im Jahr 2016 liegt die Geringfügigkeitsgrenze bei 415,72 Euro monatlich bzw. 31,92 Euro täglich. Die Geringfügigkeitsgrenze ist ein Betrag, der bei einer geringfügigen Beschäftigung (z.B. im Rahmen einer Karenzierung) nicht überschritten werden darf. Die Geringfügigkeitsgrenze unterliegt einer jährlichen Aufwertung.

(gg, ls)

Quellen:
Help.gv.at
AK-Infopool Nr. 1/16

Rahmenvereinbarungen Gruppenkranken- versicherung

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben in den letzten Monaten einige Rahmenvereinbarungen für eine Gruppenkrankenversicherung für WU Mitarbeiter/innen abgeschlossen.



Folgende Versicherungen bieten Gruppenrabatte für Zusatzkrankenversicherungen an:

Generali Versicherung
Uniqua Versicherung
Wiener Städtische
Versicherung AG

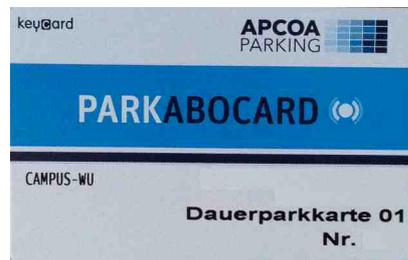
Die Rahmenverträge, Kontaktdaten und zusätzliche Informationen finden Sie unter:

<https://www.wu.ac.at/betriebsrat/verguenstigung/versicherungen/>

Bitte achten Sie auf die Termine in den Verträgen. Bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erhalten Sie den höchsten Rabatt. (fh)

WU-Garage: Parkplatzteilung für Teilzeitkräfte

Für alle an der WU beschäftigten Teilzeitkräfte gibt es ab sofort die Möglichkeit, sich einen Parkplatz in der WU-Garage mit anderen Kolleg/innen, die ebenfalls Teilzeit an der WU arbeiten, zu teilen. Hierbei erhalten beide Personen eine Parkkarte. Es ist jedoch nur möglich mit jeweils einem Kfz die Garage zu nutzen. Sollten Sie daran Interesse haben, schicken Sie bitte eine E-Mail an



garage-campus@wu.ac.at.

(ds)

RSS-Feed neu abonnieren



Das neue Layout des WU-Auftritts im Internet hatte auch Auswirkungen auf die Homepage des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal. Da die Homepage ebenfalls an das neue WU-Layout angeglichen

wurde, erscheinen unsere aktuellen News im neuen Stil. Leider heißt das aber auch, dass unser RSS-Feed - falls Sie diesen schon abonniert hatten - neu abonniert werden muss. Eine Anleitung dazu finden Sie auf unserer Startseite.

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

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

Sonderurlaub für die Flüchtlingshilfe

Am 02. Februar 2016 wurde von der Personalabteilung ein Rundschreiben zum Thema Sonderurlaub für die Flüchtlingshilfe mit einer Entscheidung des Rektorats ausgeschickt.

Die WU möchte den **freiwilligen Helferinnen und Helfern** aus den Reihen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **ihre Hilfseinsätze erleichtern** und legt daher folgende Regelung fest:

Mitarbeiter/innen der WU, die für eine anerkannte Hilfsorganisation (Rotes Kreuz, Samariterbund, Caritas, Diakonie, Volkshilfe, Hilfswerk, usw.) oder unentgeltlich im Rahmen von speziell für Flüchtlinge an der WU eingerichteten Unterstützungsangeboten in der Lehre tätig sind, erhalten entsprechend der Dauer des Einsatzes im Rahmen der aktuellen Flüchtlingskrise **unter den folgenden Voraussetzungen eine Freistellung** von der Arbeitsleistung **unter Fortzahlung des Entgelts**:

- der Einsatz findet bis 31.12.2016 statt,
- ein Nachweis der Hilfsorganisation wird erbracht,
- die Zustimmung der/des Vorgesetzten ist gegeben,
- die betrieblichen Notwendigkeiten widersprechen dem nicht und
- es fallen keine Lehrveranstaltungen aus.
- Für den Einsatz für anerkannte Hilfsorganisationen oder im Rahmen von speziell für Flüchtlinge an der WU eingerichteten Unterstützungsangeboten in der Lehre gewährt die WU eine Freistellung von der Arbeitsleistung von bis zu 2 Arbeitstagen.



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

Die Antragsstellung auf Sonderurlaub erfolgt mittels des folgenden Formulars:

<https://swa.wu.ac.at/richtl/Formulare/Sonderurlaub.docx>

Wir möchten uns für diese Möglichkeit der Hilfe für Flüchtlinge sehr herzlich bedanken. (rh)

Pensionsantrittsrechner



In unserem Berufsleben stellt sich früher oder später die Frage:

Wann kann ich in Pension gehen?

Hier finden Sie einen kurzen Überblick zum Thema Pensionsantrittsrechner:

- Auf der Seite der Pensionsversicherungsanstalt können Sie rasch Ihren möglichen Pensionsantritt anhand Ihres Geburtsdatums errechnen:
www.pensionsversicherungsanstalt.at
Genauere Information erhalten Sie direkt bei der Pensionsversicherungsanstalt.
- Auch die Arbeiterkammer bietet einen Online-Rechner zur Berechnung des Pensionsantritts:
pensionsrechner.arbeiterkammer.at
- Pensionsantrittsrechner für Beamtinnen und Beamte:
www.oeffentlicherdienst.gv.at
In der Rubrik "Moderner Arbeitgeber" finden Sie den Pensionsantrittsrechner unter dem Punkt "Pensionsantritt"

(rh)

Das war die Betriebsversammlung 2015

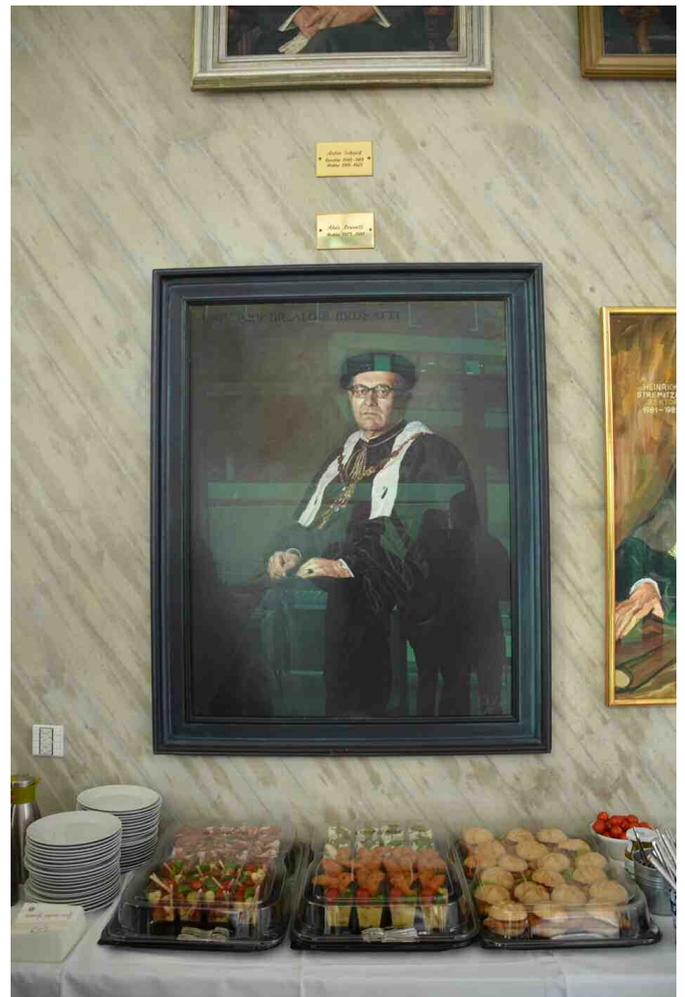
Die Betriebsversammlung 2015 fand am 11.11.2015 um 11:11 Uhr in der Galerie im LC statt. Auf der Tagesordnung standen:

- Berichte der Arbeitsgruppen Recht, Personal, Öffentlichkeitsarbeit und Soziales
- Bericht der Kassierin
- Referat von Beate Neunteufel-Zechner (Betriebsrätin in der Nationalbibliothek): Die Entwicklung der prekären Beschäftigung der letzten Jahre – Beobachtung und welche Schlüsse ziehen Betriebsrätinnen und Betriebsräte daraus?

Neben Bildern der letzten Veranstaltungen des Betriebsrats wurden auf einer Pinnwand ver-

schiedene Events von den [Kulturlotsinnen](#) vorgestellt, auf der die Mitarbeiter/innen wählen konnten, welche Veranstaltung sie gerne besuchen würden. Am meisten Interesse wurde für die Veranstaltung „Punsch am Dach des Naturhistorischen Museums“ bekundet, die im Dezember vom Betriebsrat organisiert wurde (siehe Artikel auf Seite 14).

Im Anschluss an die Betriebsversammlung durften die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die anwesenden Mitarbeiter/innen noch zu einem kleinen Buffet einladen. Bei diesem gemütlichen Abschluss fanden noch interessante Gespräche unter den Kolleg/innen sowie mit Fr. Beate Neunteufel-Zechner statt. (gg)



Fotos: Gabriele Gartner

Punsch am Dach

Am 02. Dezember 2015 organisierte der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal für die Mitarbeiter/innen der WU einen kulturhistorischen Spaziergang durch das Naturhistorische Museum. Von den ursprünglich 23 angemeldeten Personen haben dann aber leider nur 10 Mitarbeiter/innen und 2 Begleitpersonen den Weg zum Treffpunkt vor dem Museum gefunden. Der Museumsführung war das aber nicht abträglich.



Vorbei an interessanten Exponaten des Museums wurden die Teilnehmer/innen in sonst nicht zugängliche Teile des Museums geführt, wie z.B. der Schädelammlung. Oder auch in die Kuppel des Museums, von der man einen Blick auf die darunter liegenden Stockwerke des Museums hat.

Bei guter Stimmung endete die Führung mit einem Punsch auf der Dachterrasse des Naturhistorischen Museums, einem sternklaren Himmel und einem fantastischer Blick über das vorweihnachtliche Wien. (gg)



Fotos: Renate Brandtner

USI Anmeldungen

UNIVERSITÄTSSPORTINSTITUT WIEN

KURSPROGRAMM | SKI / SNOWBOARD / SCHNEESPORT | SOMMERAKADEMIE DIENSTEN | AKADEMISCHE MEISTERSCHAFTEN | VORBEREITUNG STUDIEN ISW | AUSBILDUNGEN AM USI

Kursprogramm

10.02.2016 14:17

AKTUELLE KURSLISTE mit TEILNEHMERZAHLEN und LIMIT

Kurztitel kompakt (Spartenanzelge) | expandiert (Listenform mit akt.Zahlen)

Kursname	Status	Teilnehmer	Limit
AERIAL FLOW YOGA	Anmeldung	1	1
AERIAL ROPE	Anmeldung	1	1
AERIAL SILK	Anmeldung	1	1
AEROBES KRAFTTRAINING	Anmeldung	1	1
AEROBIC	Anmeldung	1	1
AERO	Anmeldung	1	1
AIKIDO	Anmeldung	1	1
AKROBATIK-BODENTURNEN	Anmeldung	1	1
ALLENHANGEN	Anmeldung	1	1

KONTAKT | DOWNLOAD | SITEMAP | KURSLEITER / INSTRUKTOR | INTERN

Für das Sommersemester 2016 haben die Betriebsrät/innen für das Allgemeine und das Wissenschaftliche Universitätspersonal wieder die Anmeldungen für USI-Kurse übernommen und gaben diese dann gesammelt beim USI Wien auf der Schmelz ab. Mit diesem Service haben Sie eine Fixgarantie auf einen Platz (Frühbucherbonus). Dieses Angebot haben wieder zahlreiche Kolleg/innen in Anspruch genommen. Wir wünschen auf diesem Wege viel Spaß in den Kursen! (rh)

Krapfen zum Faschingsausklang



Am 9. Februar 2016 lud der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal traditionell zum Faschingsausklang zu Krapfen und Erfrischungen. Zahlreiche Kolleg/innen nutzten diese Gelegenheit für einen informellen Austausch.

Seit letztem Jahr gibt es die Gelegenheit, an einem Verkleidungskontest teilzunehmen. Der/Die Gewinner/in erhält einen Geschenkkorb. Auf der Seite des Betriebsrats konnte bis 17. Februar 2016 für die beste/lustigste/schönste Verkleidung abgestimmt werden. Die Stimme konnte nur einmal abgegeben werden. Zu Redaktionsschluss stand das Endergebnis noch nicht fest. Wir berichten in der nächsten Ausgabe. (rh)



Fotos: Ruth Heuberger, Alfred Nagl

Erste Hilfe Koffer

Wir möchten alle Ersthelfer/innen in den Organisationseinheiten bitten, die Erste Hilfe Koffer vor Semesterbeginn auf Vollständigkeit und abgelaufenes Verbandsmaterial zu kontrollieren. Es liegt in ihrem eigenen Interesse, den Erste Hilfe Koffer aktuell zu halten. Wo keine Ersthelfer/innen vorhanden sind, bitten wir die Sekretariate um Mithilfe.

So haben Verbandsmaterialien, die zur Wundversorgung eingesetzt werden, ein Ablaufdatum. Unter der [Checkliste/Nachbestellformular](#) finden sie den notwendigen Inhalt des Koffers, Nachbestellungen bei Ablauf der Materialien oder nach Verbrauch bitte über das Arbmed Team.

Für Rückfragen steht Ihnen auch gerne Frau

Barbara Weinhofer (Telefon: +43-1-31336/4089; Handy: +43676/82134089; barbara.weinhofer@wu.ac.at) zur Verfügung.

Ein herzliches Danke für Ihre Mithilfe für eine gesunde und sichere Arbeitsstätte.



Neue Vergünstigungen

Urlaub und Reisen:

Auch 2016 erhalten WU-Mitarbeiter/innen im Asia Resort Linsberg im Hotel 10% ab zwei Nächten, in der Therme im Zeitraum April bis September wochentags von Montag bis Freitag 10% auf den aktuellen Eintritts-Listenpreis.

Das Thermenhotel Puchas hat seine Vergünstigungen für WU-Mitarbeiter/innen erneuert: ab 2 Übernachtungen erhalten Sie 3% Ermäßigung, ab 5 Nächten sogar 10%. Das Angebot gilt auch für bis zu 10 Begleitpersonen.

Versicherungen:

Neben speziellen Konditionen für diverse Versicherungen wird auch die Überprüfung bestehender Verträge zur Preis- und Leistungsoptimierung von der Wr. Städtischen Versicherung angeboten.

Die Generali-Versicherung verzichtet bei WU-Mitarbeiter/innen beim Abschluss einer neuen MedCare-Krankenversicherung mit Selbstbehalt auf den Selbstbehalt für die ersten 5 Jahre.

Museen, Kunst, Kultur:

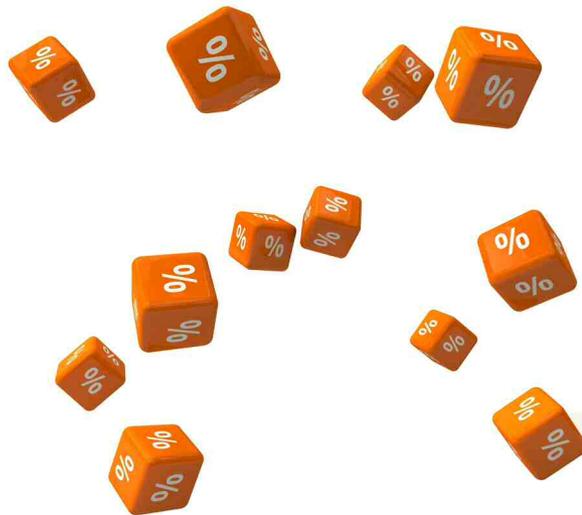
Bei Madam Tussauds erhalten Sie gegen Vorlage des Mitarbeiter/innen-Ausweises und des auf der Betriebsratshomepage abgelegten Gutscheins für bis zu 4 Personen 50 % Ermäßigung auf den Eintritt.

WU-Honig:

Die WU ist dem Beispiel vieler prominenter Gebäude in Wien (z.B. Rathaus, Staatsoper oder Burgtheater) gefolgt und siedelte im Sommer 2015 vier Bienenvölker (Bienenstände) am Dach des D3-Gebäudes an. Den "WU-Honig" unserer fleißigen Bienen können Sie ab sofort im Management Book Service erwerben.

GÖD-Mitglieder:

Die GÖD-Familienunterstützung für 2016 wird als soziale Zuwendung an besonders zu berücksichtigenden Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern gewährt werden.



16. Wien Energie Business Run

Der 16. Wien Energie Business Run über 4,1 km im Prater findet dieses Jahr am 08. September 2016 statt.

Weitere Informationen unter:

www.businessrun.at

Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal sponsert auch dieses Jahr die Nenngebühr für 10 Teams (**ausschließlich WU-Mitarbeiter/innen des Allgemeinen Personals**) zu je 3 Personen.

Damit Sie unter den ersten 10 Teams sind, ersuchen wir um baldige Meldung per Email an friedrich.hess@wu.ac.at.

Die Anmeldung und Verrechnung der Nenngebühr erfolgt direkt über den Betriebsrat.

Wir bitten um folgende Angaben:

- Name des Teams
- Namen und Geburtsjahr der 3 Mitarbeiter/innen
- Wenn Sie einen Lauf-Chip besitzen: die Nummer des Chips

Anmeldeschluss: 29. März 2016

Falls sich kein Team in Ihrer Organisationseinheit findet, Sie aber trotzdem gerne teilnehmen wollen, so senden Sie eine Mail. Wenn sich mehrere Mitarbeiter/innen melden werden wir einen Termin für eine „Teambildung“ bekanntgeben. Es werden aber auch Ersatzläufer/innen (falls gemeldete Läufer/innen ausfallen und dies rechtzeitig melden) benötigt. (fh)

Save the Date: Betriebsausflug 2016

Die Planungen für den diesjährigen Betriebsausflug für das Allgemeine Universitätspersonal laufen auf Hochtouren. Damit diesmal auch Kolleg/innen mitfahren können, die nicht über Nacht wegbleiben können, wird der diesjährige Betriebsausflug wieder eintägig stattfinden. Traditionell am Pfingstdienstag, der heuer auf den **17. Mai 2016** fällt.

Details zu Ziel und Programm folgen. Soviel sei aber schon verraten: es wird grün.

Bitte merken Sie sich diesen Termin aber jetzt schon vor. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

*Ostern ist eine schöne Zeit
Nicht nur für Kinder - für alle Menschen
(Maisada Manet)*

*Der Betriebsrat für das
Allgemeine Universitätspersonal
wünscht Frohe Ostern!*



