Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum 2

Das WU-Gehaltssystem für das allgemeine Personal 3

Informationsplattform für Auszeiten- und Karenzmanagement 8

Wiedereinstieg nach langen Krankenständen 9

Angebote der WU zu Burnout und Mobbing 10

Senatswahlen 2016 11

In Memoriam Judith Schwartz 12

Das war der Betriebsausflug 2016 14

Aktion "Radelt zur Arbeit" 16

Tombola zugunsten von Sozialprojekten der WU 16

Geschenkkorbübergabe Kostümkontest 2016 17

Revision des Budgets des Betriebsrats durch die AK 17

Blutspendeaktion 17

Wozu brauchen wir einen Betriebsrat? - Betriebsratswahlen 2016 18

Neue und aktualisierte Vergünstigungen 19

Neues aus der BVA 21

Buchtipps für den Sommer 22

Gehirn Work-out 24

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters finden Sie einen Artikel von Stefan Baier (Leiter der Abteilung Personalentwicklung und Personalplanung und Vorsitzender der WU-Bewertungskommission) mit dem Thema **„Das WU-Gehaltssystem für das allgemeine Personal"**. Stefan Baier erklärt aus seiner Sicht die Probleme bei der Umsetzung des Kollektivvertrags der Universitäten und warum sich die WU für neue Bewertungen der Arbeitsplätze an der WU entschieden hat. Sie finden in diesem Artikel auch Informationen zur Erlangung einer Überzahlung, auf die wir Sie besonders aufmerksam machen möchten.
In einigen Punkten hatten und haben die Betriebsrät/innen immer noch einen konträren Ansatz. Besonders die Form beim Umstieg auf das KV-Schema wurde kritisiert, da durch das WU-Gehaltsschema mit einer relativ kleinen Überzahlung eine Möglichkeit geschaffen wurde, Mitarbeiter/innen, besonders der unteren Einkommensbereichen, noch eine Stufe niedriger einzustufen. Einige dieser Ungerechtigkeiten konnten durch eine Neubewertung der Stellen in den letzten Jahren beseitigt werden.

Wir gedenken in dieser Ausgabe auch unserer Betriebsratskollegin Judith Schwartz, die im Frühjahr nach schwerer Krankheit von uns gegangen ist.

Am **16. und 17. November 2016** finden die **Betriebsratswahlen an der WU** statt. Betriebsratsarbeit besteht nicht nur aus der Vorbereitung des Betriebsausflugs, anderen angenehmen Veranstaltungen oder dem Verhandeln von Vergünstigungen für die WU-Mitarbeiter/innen. Wofür ein Betriebsrat benötigt wird, können sie auf Seite 18 nachlesen.

Neben der Betriebsratswahl im November möchten wir Sie auch noch auf die kommenden **Senatsratswahlen** im Juni hinweisen. Diese finden am **08. Juni 2016 von 8:45 Uhr bis 16:00 Uhr** statt. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 11.

Endlich ist die Urlaubszeit da und man macht sich auf den Weg in ferne Länder, erkundet die eigene Heimat oder genießt die freien Tage zu Hause. Das gesamte Betriebsratsteam wünscht Ihnen daher einen schönen Urlaub und erholsamen Sommertage mit Ihren Freunden und Ihrer Familie!

Ihr Betriebsratsteam

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe Juni 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

Das WU-Gehaltssystem für das allgemeine Personal

[Stefan Baier, Abteilungsleiter Personalentwicklung & Personalplanung und Vorsitzender der WU-Bewertungskommission]

Das an der WU angewendete **Gehaltssystem für das allgemeine Universitätspersonal** wurde gleichzeitig mit Inkrafttreten des Universitäten-Kollektivvertrags im Herbst 2009 eingeführt und hat sich seither aus meiner Sicht im Kern **sehr gut bewährt**. Gerade in letzter Zeit haben den Betriebsrat, die Personalabteilung und mich aber **immer wieder Rückfragen dazu erreicht**, die deutlich machen, dass nicht alle Aspekte unseres Gehaltssystems so gut bekannt sind, wie wir uns das wünschen würden - weshalb mir der Betriebsrat dankenswerterweise angeboten hat, in diesem Newsletter etwas ausführlicher über das WU-Gehaltssystem zu informieren. In dieser allgemeinen Darstellung kann aber natürlich nicht auf spezifische individuelle Konstellationen eingegangen werden. **Wenn Sie daher** diesbezügliche **Fragen haben**, stehen Ihnen zum einen grundlegende Unterlagen auf folgender Intranet-Website der Personalabteilung zur Verfügung: https://swa.wu.ac.at/Serviceeinrichtungen/personalabt/SitePages/Gehaltsstruktur.aspx; zum anderen wenden Sie sich bitte jederzeit an **Personalabteilung bzw Betriebsrat oder sehr gerne auch direkt an mich**.

1) Das allgemeine Problem aller Gehaltssysteme

Jedes Gehaltssystem hat den Zweck, als Grundlage einer **möglichst fairen und transparenten Festsetzung des individuellen Gehalts** jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters einer Organisation zu dienen. Naturgemäß ist diese Zielsetzung, die vermutlich jede/r unterschreiben würde, in der praktischen Umsetzung nicht ganz einfach umzusetzen.

Die Probleme beginnen damit, dass mit guten Gründen häufig bereits stark umstritten ist, **was unter einem „fairen Gehalt" für eine bestimmte betriebsinterne Tätigkeit bzw Aufgabe zu verstehen ist** (und dazu braucht man noch nicht einmal den zusätzlich schwierigen Bezug zu „den Marktgehältern" herzustellen). Das hat zuerst einmal zutiefst menschliche Gründe: Jede/r Mitarbeiter/in kennt seine/ihre eigene Aufgabe innerhalb der Organisation am allerbesten und hält sie - immerhin hat er/sie sich ja dahingehend ausgebildet und arbeitet Tag für Tag mit Kräften daran - vermutlich mit guten Gründen für sehr wichtig. Ähnlich bekannt sind in der Regel die Tätigkeiten der engen Kolleg/inn/en, und auch diese arbeiten im gleichen Feld, sodass wir meistens auch deren Aufgaben als sehr wichtig einschätzen. Weniger bekannt hingegen sind schon die Tätigkeiten der Kolleg/inn/en, die einen Stock höher oder tiefer arbeiten; und meistens weitestgehend unbekannt ist, womit sich eine Kollegin oder ein Kollege aus einer Abteilung in einem anderen Gebäude täglich im Detail befasst und was ihr bzw sein Beitrag für den Gesamterfolg der Organisation eigentlich ganz genau ist.

Daraus folgt **die Grundschwierigkeit**, mit denen jedes Gehaltssystem gerade in großen, komplexen Organisationen wie der WU konfrontiert ist: Dieses muss all die verschiedenen Tätigkeiten, die Mitarbeiter/innen ausführen und die aus betriebswirtschaftlicher Logik alle wichtig sind (sonst bräuchte es die Jobs ja nicht), auf eine möglichst objektive Weise miteinander vergleichen, in Bezug setzen und letztlich eben bewerten. Aus dem oben beschriebenen, völlig unvermeidbaren Grund werden diese Bewertungen aber aus individueller Perspektive fast zwangsläufig unzufriedenstellend ausfallen, weil wir alle eben das Eigene und Nahe besser kennen und daher meist auch dazu tendieren, es „höher" bewertet sehen zu wollen als das Unbekannte und Ferne. Das legt die Messlatte für ein „gutes" Bewertungs- und Gehaltssystem schon einmal richtig, richtig hoch. Hilfreicherweise hat aber die wissenschaftliche Vergütungslehre **ausgezeichnete Verfahren** entwickelt, um diese Herausforderung zumindest bestmöglich meistern zu können, und die **WU hat sich bei der Konzeption ihres Gehaltssystems dieses Wissens bedient** (vgl im Detail unter 3. und 4.). Die Grundpfeiler gehen dabei auf eine von Prof. Dudo von Eckardstein (emeritierter WU-Universitätsprofessor für Personalmanagement und vor seiner Emeritierung auch Betriebsratsvorsitzender des wissenschaftlichen Personals) geleitete Arbeitsgruppe im Rahmen des seinerzeitigen WU-ALFA-Projekts zurück.

2) Die Grundprinzipien des WU-Gehaltssystems

Im Kern entscheidet ein Gehaltssystem strukturell darüber, was jede/r einzelne Angehörige eines Unternehmens zur Monatsmitte auf seinem/ihrem Gehaltszettel stehen hat. Dabei kann eine Organisation zwei sehr verschiedene Grundrichtungen folgen, und muss daher in einer **ersten fundamentalen Grundsatzentscheidung** eine dieser beiden Richtungen auswählen: Das System kann sich an den auf den externen Arbeitsmärkten vorfindbaren Gehaltsstrukturen und -höhen orientieren und versuchen, diese weitestmöglich nachzubilden; in einem solchen System ergeben sich die individuellen Gehälter aus den Gehaltsspannen, die man für eine spezifische Funktion am externen Arbeitsmarkt vorfindet. Diese Orientierung hat den Vorteil einer i.d.R. guten Passung mit den vorhandenen Marktgehaltsstrukturen und der Legitimierung der jeweiligen Gehaltshöhen durch „den Markt"; sie hat aber zugleich den Nachteil, dass dies intern zu einem ggf. sehr weiten Auseinanderklaffen der Gehaltshöhen von im Kern gleich anspruchsvollen und fordernden Jobs führen kann und dabei bestimmte Bereiche stark bevorzugt bzw. benachteiligt werden. Bspw. an der WU würden dann vermutlich Mitarbeiter/innen mit einer Spezialisierung in Bereichen, für die ein starker, breiter externer Arbeitsmarkt besteht (z.B. Referent/in Controlling; Spezialist/in Rechtsabteilung), unabhängig von Komplexität und Verantwortungsgrad ihrer Tätigkeit automatisch deutlich mehr verdienen als Kolleg/inn/en, deren Spezialisierungen in Bereichen liegen, die es vorrangig an Universitäten gibt (z.B. Fachreferent/in Forschungsservice; Spezialist/in Studienrecht). Eine Organisation, die hingegen stärkeren Wert auf zueinander passende, intern stimmige Gehaltshöhen legt, wird sich für ein alternatives Orientierungssystem entscheiden, das sich v.a. auf den Anforderungsgrad einer Funktion bezieht und versucht, die **Gehaltshöhen so zu bemessen, dass alle im Kern gleich fordernden Funktionen möglichst gleich eingestuft sind und bezahlt werden**, zuerst einmal völlig unabhängig von externen Marktgehältern (die man sich aber mit anderen Instrumenten, siehe z.B. für die WU unter 4., dennoch adressieren kann).

Die WU hat sich, aus einer sehr grundsätzlichen Werthaltung heraus, **klar für das Prinzip „größtmögliche interne Stimmigkeit und Fairness"** und gegen das Prinzip „Marktgehalt" entschieden - mit allen Vor- und Nachteilen, die damit untrennbar verbunden sind. Die zentrale Anforderung, um diesem Prinzip folgend zu möglichst fairen Einstufungen zu kommen, besteht in der Folge darin, ein System zu entwickeln, durch das alle in einer Organisation vorhandenen Funktionen (an der WU sind das im allgemeinen Personal **aktuell rund 200**) mit **größtmöglicher Objektivität miteinander verglichen** werden können; dafür muss zuerst einmal ein geeignetes System zur **Funktionseinstufung** ausgewählt und konsequent umgesetzt werden. Die **letztendliche Gehaltshöhe** wird aber auch noch **durch weitere Faktoren** bestimmt: So nehmen in der Regel auch die **(Vor-)Erfahrungen**, die jemand mitbringt sowie herausragende **Leistungen**, die ein/e Mitarbeiter/in in der Funktion vorweisen kann, auf das Monatsgehalt Einfluss.

Die WU hat zu allen drei Themenfeldern (Funktionseinstufung - Vorerfahrung - Überzahlung) **jeweils eigene Regelungssysteme entwickelt**, die im Kern unabhängig voneinander arbeiten und die alle Einfluss auf das letztendliche Monatsgehalt haben. Diese werden in den folgenden Abschnitten jeweils im Detail beschrieben.

3) Die WU-Vorgehensweise bei der Funktionseinstufung

Ein gutes Gehaltssystem muss, wie schon oben skizziert, zuerst einmal eine wohlüberlegte Antwort darauf geben, **wie die in einer Organisation vorhandenen Funktionen** miteinander verglichen, zueinander in Bezug gesetzt und letztlich eben **bewertet werden können**. Dabei ist folgender Grundsatz von größter Wichtigkeit: Bei der Funktionseinstufung werden niemals die Positionsinhaber/innen oder deren Leistungen bewertet, sondern immer **„nur" der von einer Person unabhängige funktionale Kern einer Stelle** (Welches Ziel ist mit diesem Job verbunden, was sind die Kernaufgaben, und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten muss jemand mitbringen, damit er/sie den Job voraussichtlich erfolgreich ausüben kann?). Diese

Trennung von Funktion und der konkreten Person, die die Funktion aktuell gerade ausfüllt, ist oft gedanklich nicht einfach (insbesondere in einer Organisation wie der WU, in der man viele Jobinhaber/innen kennt). Sehr hilfreich ist dabei aber die **Vorstellung, die Position wäre vakant** und müsste mittels Recruiting nachbesetzt werden: Wie würde man die Funktion und ihre Zielsetzungen dann beschreiben, was würde in der Jobannonce stehen; was müsste jemand an Ausbildung und/oder Vorerfahrungen und/oder persönlichen Fähigkeiten mitbringen, und woran könnte man dann den/die bestgeeignete/n Kandidaten/Kandidatin genau erkennen?

Um diese komplexen Fragen für alle an unserer Universität vorhandenen rund 200 Funktionen in standardisierter, transparenter und begründbarer Weise beantworten zu können, bedient sich die WU des von der wissenschaftlichen Vergütungslehre insgesamt klar empfohlenen Verfahrens der sog. **analytischen Stellenbewertung**. Dabei werden die Anforderungen an eine bestimmte Position (z.B. Bilanzbuchhalter/in, Spezialist/in Sicherheit & Brandschutz, Institutssekretär/in) mithilfe mehrerer exakt definierter Kriterien einzeln evaluiert. Am konkreten WU-Beispiel: Um etwa die obigen Funktionen zu bewerten, schauen wir uns **im Beisein des/der zuständigen Führungskraft die Funktionsbeschreibung einer Position anhand von neun Kriterien** detailliert an; dabei bewerten wir auf einer Skala von 1 bis 5 jeweils jedes Kriterium einzeln und gesondert. Kriterien sind dabei z.B. „Kenntnisse/Wissen (Umfang, Tiefe und Breite der notwendigen Kenntnisse für eine erfolgreiche Ausübung der Funktion)", „Erfahrungen (Umfang der beruflich relevanten positionsspezifischen Erfahrungen, die nur durch praktische Tätigkeit erworben werden können)", „Aufgabenkomplexität (Grad der Strukturiertheit der Aufgabenerfüllung und Entscheidungsfindung)" und „Ergebniseinfluss (Einfluss auf die Aufgaben- und Zielerreichung und die wirtschaftliche Gebarung der Universität)". Die weiteren fünf Kriterien, die von uns analysiert und bewertet werden, umfassen Kommunikationsanspruch, Methodenkompetenz, Gestaltungsfreiheit, Formelle Führungsverantwortung und Risikokomponente (vgl dazu jeweils im Detail den eingangs genannten Weblink). **Der „Wert" der Funktion** ergibt sich dann aus der **Summe aller neun Einzelbewertungsergebnisse**, und dieses Gesamtergebnis dient in der Folge dazu, die Funktion einer der **acht vom Kollektivvertrag vorgegebenen** und dort naturgemäß nur äußerst grob beschriebenen **Verwendungsgruppen** (vgl dazu Weblink, KollV § 51) begründet zuordnen zu können. Im Ergebnis ist eine bestimmte Funktion dann einer dieser acht Stufen und damit zugleich dem dahinterliegenden, vom Kollektivvertrag definierten Gehaltsschema zugeordnet (z.B. eben Bilanzbuchhalter/in, Stufe IIIb).

Dieses Verfahren haben wir für jede der rund 200 Funktionen an der WU angewendet. Durchgeführt wird dies von der **WU-Bewertungskommission**, deren Ergebnisse **Vorschlagscharakter für das Rektorat** haben, das auf dieser Basis dann final über die Bewertung der spezifischen Funktionen und die Einordnung in die WU-Verwendungsgruppenliste entscheidet. Die Kommission setzt sich dabei aus **sechs stimmberechtigten Mitgliedern** zusammen: Vier sind von der Arbeitgeberinnenseite nominiert (neben mir in der Vorsitzendenrolle sind dies Anna Jaschek-Langthaler, Leiterin der Personalabteilung und stv. Vorsitzende; Annette Lichtmannegger, Leiterin der Rechtsabteilung und ao.Univ.Prof. Wolfgang Elsik, Institut für Personalmanagement) sowie je ein Mitglied von Betriebsrat (Friedrich Hess) und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (Claudia Hochleitner-Wagner). Zudem wird die Kommission von einem **externen Gehaltsexperten** (Kurt Baumgart, Gründer und Gesellschafter VIP Consulting) ohne Stimmrecht beraten. Die Unterzahl der Arbeitsnehmer/innenvertreter/innen ergibt sich aus den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, das den Arbeitnehmer/inne/n in diesen Agenden an und für sich lediglich beratende und keine mitentscheidende Funktion zuweist. Der Universitätsleitung ist es aber wichtig, deren Meinungen und Einschätzungen nicht erst nach abgeschlossenem Bewertungsverfahren anzuhören, sondern bereits in die Bewertungen zu integrieren. Dass dabei die natürlichen Interessensgegensätze immer wieder zu Diskussionen führen und von allen Seiten Kompromissbereitschaft erfordern, ist ebenso selbstverständlich wie wertvoll, um eben dem Ziel der größtmöglichen internen Stimmigkeit der Bewertungen möglichst nahe kommen zu können. Die Bewertungskommission ist **dauerhaft eingerichtet und tagt anlassbezogen**, dh immer dann, wenn neue Funktionen an der WU begründet werden oder bestehende sich so substanziell verändert haben, dass eine Neubewertung sinnvoll erscheint.

Gelegentlich wird im Zusammenhang mit den WU-Funktionseinstufungen der Vorwurf geäußert, dass diese im Vergleich zu anderen Universitäten verhältnismäßig streng seien und

daher manche Funktionen bei uns niedriger als anderswo bewertet sind. Dieser Vorwurf ist grundsätzlich nachvollziehbar, und es stimmt, dass **manche Funktionen an anderen Unis höher eingestuft** sind; allerdings sind **zugleich manche Funktionen auch an der WU höher** als anderswo eingestuft. Dies liegt schlicht daran, dass die meisten Universitäten zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrags keine neuen Gehalts- und Bewertungssysteme eingeführt haben, sondern vielmehr die „alten" Bewertungen aus dem bis dahin gültigen Vertragsbedienstetengesetz in das KollV-Schema überführten. Sie taten das, indem sie einfach alle Funktionen die das Wissenschaftsministerium z.B. in der VBG-Kategorie v3/1 (Mittlerer Schulabschluss/Lehrabschluss) eingereiht hatte, ab dann in IIa einreihten. Das ersparte sehr viel Arbeit, umschiffte für den Moment ein heißes Thema und würde auch dauerhaft Sinn machen, wenn die z.T. jahrzehntealten Ministeriumseinstufungen modernen Standards gerecht würden und auf fairen, nachvollziehbaren und transparenten Einstufungen beruhten. Dies ist aber leider nicht der Fall, wie z.B. die fünf verschiedenen Einstufungen belegen, die es im VBG-System für Sekretär/inn/en an Instituten gab. Da an den meisten Instituten genau eine Sekretariatskraft arbeitet, lässt sich leicht nachvollziehen, dass Aufgaben und Anforderungsprofile dieser Mitarbeiter/innen im Kern sehr ähnlich sein müssen, was nach den oben skizzierten Zielen nur Raum für eine einzige Einstufung dieser Funktion „Institutssekretär/in" lässt. Genauso ist es an der WU auch, während in jenen Universitäten, die die alten Schemata im beschriebenen Automatismus in den Kollektivvertrag übertrugen, diese aus unserer Sicht nicht zu rechtfertigenden Unterschiede dauerhaft festgeschrieben wurden und bis heute bestehen - was natürlicherweise auch dazu führt, dass es an anderen Unis im Vergleich zur WU gleichzeitig sowohl niedriger bewertete als auch höher bewertete Institutssekretär/inn/en gibt. Dies ist schlicht unvermeidlich, wenn wir nur eine Einstufung für eine Funktion haben, andere Unis aber mehrere. Und diese Liste der Systemabweichungen ließe sich natürlich, mit einer Reihe von teils sehr spezifischen Gründen, lange fortsetzen. Zumindest aus meiner persönlichen Sicht ist aber in Summe ein System klar zu bevorzugen, das sich - ähnlich wie hinsichtlich Marktgehaltsvergleich - nach klaren und begründbaren Kriterien darauf konzentriert, die **größtmögliche interne Stimmigkeit der Bewertungen** zu erreichen und **dafür in Kauf nimmt**, dass **externe Systeme** wie jene anderer Unis dann eben teilweise **zu anderen Ergebnissen** kommen.

Hinzu kommt, wie oben schon skizziert, dass das **letztendliche Monatsgehalt** einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters eben nicht nur von der Funktionseinstufung abhängt, sondern **auch von weiteren gehaltsrelevanten Elementen maßgeblich beeinflusst** werden kann - und die **WU** nützt diese Möglichkeit, wie die im Folgenden beschriebenen drei Elemente zeigen, in hohem Ausmaß und **geht dabei weit über andere Universitäten hinaus**. Somit führt der rein auf einzelne Funktionseinstufungen eingeschränkte Vergleich, so verständlich er auf den ersten Blick auch ist, oft zu unvollständigen und verzerrenden Ergebnissen. Die Schlüsselfrage, inwieweit Mitarbeiter/innen hier schlechter oder besser als an anderen Unis bezahlt werden, kann daher nur im Rahmen **einer Gesamtbetrachtung aller Gehaltselemente** seriös beantwortet werden, und hier braucht sich die WU m.E. in sehr vielen Fällen nicht zu verstecken.

4) Die drei weiteren zentralen Elemente des WU-Gehaltssystems

Theoretisch und in vereinzelten Fällen auch praktisch kann ein organisationsinternes Gehaltssystem nur aus dem obigen Element der Funktionseinstufung bestehen. Wie schon angedeutet, würden dabei aber einige wichtige Aspekte vernachlässigt, die aus unserer Sicht jedenfalls ergänzend in die letztendliche individuelle Gehaltshöhe einfließen sollen. Daher hat die WU von Anfang an drei weitere zentrale Bauelemente in ihr Gehaltssystem integriert:

a) **Eigenes WU-Gehaltsschema**, eine an den österreichischen Universitäten einzigartige Eigenheit des WU-Gehaltssystems: Die WU bezahlt in den vier mittleren Verwendungsgruppen IIa bis IIIb - in die, entsprechend der Gaußschen Verteilungskurve, eine Mehrzahl der WU-Funktionen eingereiht ist - teils deutlich höhere Gehälter als uns dies der KollV vorgibt; insbesondere das Gehaltsniveau in den Grundstufen und den Regelstufen 1 wurde dabei angehoben (so liegen die WU-Gehälter in den Regelstufen 1 z.B. für die Gruppe IIb um 150,60 Euro/Monat höher als der KollV-Satz, für die Gruppe IIIa um 239 Euro/Monat und für IIIb um 209,60 Euro/Monat). Damit soll zum einen erreicht werden, dass die WU-Gehälter - im Rahmen der gegebenen budgetären Möglichkeiten - in diesen viele Mitarbeiter/innen

betreffenden mittleren Stufen näher an das Marktgehaltsniveau heranrücken, und zum anderen sollen die Gehaltsunterschiede zwischen diesen Gruppen, die der KollV aus unserer Sicht teils deutlich zu hoch ansetzt, signifikant reduziert werden, um so eine höhere interne Fairness in den Relationen der Gehaltsniveaus der verschiedenen Gruppen zu erreichen.

b) **Anrechnung von Vordienstzeiten**: Es ist aus unserer Sicht sowohl aus Fairnessgründen als auch in Bezug auf unsere Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt zentral, dass Mitarbeiter/innen, die für ihre Funktion wichtige und anwendbare praktische Vorerfahrungen mitbringen, an einem adäquaten Punkt in das WU-Gehaltsschema einsteigen und ihre Praxiserfahrung damit auch abgegolten bekommen. Der KollV sieht hier (aus Budgetgründen) für positionsspezifische externe Vorerfahrungen eine maximale Anrechenbarkeit von drei Jahren vor, d.h. bspw. ein/e Mitarbeiter/in in Gruppe IIIa mit zehn Jahren einschlägiger externer Vorerfahrung würde nur drei Jahre angerechnet bekommen, daher anfangs entsprechend Regelstufe 1 bezahlt; nach fünf Jahren WU-Tätigkeit würde sie in die Regelstufe 2 vorrücken und weitere sieben Jahre später in die Regelstufe 3. Die WU hat diese Maximalfrist anrechenbarer Zeiten deutlich auf acht Jahre angehoben, d.h. der/die obige Mitarbeiter/in würde ab Beginn ihrer Tätigkeit nach Regelstufe 2 bezahlt und schon nach insgesamt sieben Jahren (statt oben nach zwölf) in die Regelstufe 3 kommen. Vorerfahrungen in einer vorhergehenden WU-Funktion werden zudem ganz ohne Maximalgrenze angerechnet (für alle Details dazu: vgl. Weblink WU-Leitlinie zur Vordienstzeitenanrechnung).

c) **Überzahlungssystem**: Gerade weil - wie oben betont - Funktionseinstufungen ohne Ansehen der konkreten Person, die diese Funktion aktuell ausübt, vorgenommen werden müssen, braucht ein gutes Gehaltssystem aus unserer Sicht auch ein Element, mit dem individuelle Spitzenleistungen monetär abgegolten werden können. Dementsprechend sind solche leistungsdifferenzierenden Systemelemente seit langem in nahezu allen For-profit- und vielen Nonprofit-Organisationen Standard. Überzahlungen, durch die das Fixgehalt dauerhaft bzw temporär angehoben wird (manchmal auch kombiniert mit Überstundenpauschalen), wollten wir dabei nicht auf KollV-Mitarbeiter/innen einschränken, sondern gleichermaßen auch für Beamt/inn/en und Vertragsbedienstete öffnen. Die zentrale Zielgruppe für Überzahlungen an der WU sind sog. **Schlüsselarbeitskräfte**, die durch die Erfüllung der folgenden drei Kriterien definiert sind:

1) ihre besondere Wichtigkeit für die Organisation
2) ihr nachhaltig hohes Leistungsniveau
3) ihre Funktion als WU- bzw. abteilungsinterne Role-Models in Aspekten wie Arbeitshaltung und Organisationskultur

Zur Umsetzung des Überzahlungssystems wird den jeweiligen Vizerektoraten sowie Departments jährlich ein eigenes Budgetkontingent zugewiesen, in dessen Rahmen die **Rektoratsmitglieder bzw die Departmentvorständ/inn/en** Nominierungen für Überzahlungen vornehmen können - wobei empfohlen wird, dass sie dabei die Führungskräfte ihres Bereichs bzw die Institutsleiter/innen miteinbeziehen. Das verfügbare Kontingent kann sowohl zur Überzahlung des bestehenden Personals wie auch für neu eintretende Mitarbeiter/innen verwendet werden; unverwendete Mittel werden automatisch ins nächste Budgetjahr übertragen und können somit auch angespart werden. Die entsprechenden Nominierungen gehen in der Folge im Sinne eines **Vier-Augen-Prinzips** an mich als Leiter der Abteilung Personalentwicklung & Personalplanung; meine Aufgabe ist, die Auswirkung eines bestimmten Überzahlungsvorschlags auf die WU-internen Gehaltsrelationen zu prüfen und darüber zu wachen, dass sich diese innerhalb argumentier- und vertretbarer Dimensionen bewegen. In den Departments besteht statt der Zuerkennung von Überzahlungen auch die alternative Möglichkeit, dass aus dem zugewiesenen Budgetkontingent besondere Leistungs-

prämien an Mitarbeiter/innen ausbezahlt werden (diese können unabhängig von den an der WU schon lange üblichen Jahres-Leistungsprämien vergeben werden).

Ihr/e zentrale/r Ansprechpartner/in im Hinblick auf Überzahlungen ist Ihre direkte Führungskraft, der/die in einem ersten Schritt entscheidet, ob er/sie allfällige wohlbegründete Überzahlungsanliegen zur nächsthöheren Führungsebene weiterträgt; und eine Überzahlung tritt ggf. dann mit dem nächstfolgenden Monatsersten in Kraft, wenn für das laufende Budgetjahr noch ein Kontingent zur Verfügung steht und alle Zustimmungen im Sinne des oben beschriebenen 4-Augen-Prinzips vorliegen.

Es ist dabei eine Herausforderung für eine Nonprofit-Organisation wie die WU, die in hohem Ausmaß von öffentlichen Mitteln abhängt, auch in schwierigen Budgetzeiten - wie sie aktuell und wohl auch auf Sicht herrschen - geeignete Kontingente für Überzahlungen finanzieren zu können. Die WU musste die Kontingenthöhen im heurigen Budget auch tatsächlich reduzieren, es war dem Rektorat - im Sinne des wesentlichen Elements, das das Überzahlungssystem in einem reifen und modernen Gehaltssystem darstellt - aber wichtig, auch heuer wieder Überzahlungskontingente zuzuweisen, die gemeinsam mit häufig vorhandenen Ansparungen aus den Vorjahren ausreichenden Bewegungsspielraum lassen. Sollte sich die WU-Budgetsituation daher nicht wider Erwarten nochmals deutlich verschlechtern, kann das beschriebene Gehaltssystem mit allen Elementen weiterhin in Kraft bleiben und fortgeführt werden. Angesichts der Nachhaltigkeit, die gute Gehaltssysteme brauchen, ist das eine wichtige und erfreuliche Nachricht. (sb)

Informationsplattform für Auszeiten- und Karenzmanagement

Die Personalabteilung hat mit 21. März 2016 eine neue interne Informationsplattform für Auszeiten- und Karenzmanagement zur Verfügung gestellt. Dieses über die Intranetseiten der Personalabteilung erreichbare Medium ist die Roadmap Karenzmanagement von abz*austria und als webbasiertes Service für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte der WU konzipiert.

In der Roadmap erhalten Sie Informationen zu folgenden Themen:

- Elternkarenz (Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit)
- Väterkarenz
- Pflege
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wiedereinstieg

In den einzelnen Bereichen finden Sie wissenswertes zu rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, Checklisten (To Do´s), Formularen sowie umfangreiche Linksammlungen.

So gelangen Sie zur Plattform:

https://swa.wu.ac.at/

Unter dem Punkt "**Personalabteilung**" finden Sie bei der Rubrik "**Rund um Ihr Arbeitsverhältnis**" das "**Karenz- und Auszeitenmanagement (Roadmap)**". (rh)

Wiedereinstieg nach langen Krankenständen

Ein Thema, dass uns seit einiger Zeit beschäftigt ist der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach einem langen Krankenstand.

Viele Mitarbeiter/innen wollen nach einem Krankenstand, z.B. nach einem Infarkt, Burnout oder einer OP, so bald wie möglich wieder arbeiten. Es ist dies oft im vollen Ausmaß und bei gleichbleibender Tätigkeit nicht möglich. Daher werden Krankenstände bis zur vollkommenen Arbeitsfähigkeit verlängert.

In einigen privaten Betrieben sowie bei der Gemeinde Wien und den ÖBB wurde über eine Betriebsvereinbarung oder im Falle der Bediensteten der Gemeinde Wien über die Dienstordnung bzw. Vertragsbedienstetenordnung die „betriebliche Wiedereingliederung nach langen Krankenständen" geregelt.

Bei der ÖBB ist die betriebliche Wiedereingliederung ein Teil des Gesundheitsmanagements. Beeindruckend ist die Fülle der verschiedensten Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach langen Krankenständen von Mitarbeiter/innen der ÖBB:

- Arbeitszeitverkürzung
- Sicherstellung erholungswirksamer Pausen
- Reduktion der Arbeitsbelastungen
- Anpassung bzw. Individualisierung der Arbeitsaufgabe an die Leistungseinschränkung
- Veränderung des Arbeitsablaufs (Abwechslungsreichere Tätigkeit)
- Bildung altersgemischter Teams
- Rotation von Tätigkeiten, Veränderung des Arbeitsablaufs - Belastungswechsel durch Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitswechsel
- Unterstützung durch technische Hilfsmittel

(Quelle: http://oegcc.at/wp-content/uploads/2013/05/Krenn_Voitl.pdf)

Für Beamte und Beamtinnen der Gemeinde Wien ist dies im § 26 Abs. 8 und 9 der Dienstordnung 1994 geregelt:

„(8) Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, können dem Beamten nach einem längeren Krankenstand auf Empfehlung des Arbeitsmediziners (§ 64 Abs. 1 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 oder § 79 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes) Erleichterungen bei der Dienstverrichtung (z.B. Ausnahme von bestimmten Tätigkeiten, Leichtdienst, Reduktion der Arbeitszeit) gewährt werden. **Eine Reduktion der Arbeitszeit ist längstens auf die Dauer von drei Monaten zulässig**, wobei Zeiten eines Erholungsurlaubes auf diese Dauer nicht anzurechnen sind. Abs. 7 letzter Satz gilt sinngemäß.

(9) Ein längerer Krankenstand im Sinn des Abs. 8 liegt vor, wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger als 50 Kalendertage dauert. Bei der Berechnung der Dauer der Dienstverhinderung sind Zeiten der Dienstverhinderung, zwischen denen im Urlaub gemäß §§ 45 und 46 zugebrachte Zeiten oder Zeiten erbrachter Dienstleistungen im Ausmaß von weniger als vier zusammenhängenden Wochen liegen, zusammenzurechnen."

Für die Vertragsbediensteten ist dies im gleichen Sinn durch § 11 Abs. 8 und 9 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 geregelt.

In anderen Betrieben berät sich eine Kommission bestehend aus Betriebsleitung, Betriebsarzt und Belegschaftsvertretung über geeignete Maßnahmen.

In vielen Gesprächen mit Betriebsrät/inn/en habe ich nur Positives über diese Regelung gehört. Auch die Betriebsleitungen sehen nach Einführung dieser Maßnahmen einen positiven Effekt für ihr Unternehmen. Die Vorteile sind kürzere Krankenstände der Mitarbeiter/innen. Durch die frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz hat der/die Mitarbeiter/in keinen Informationsrückstand und kann nach Beendigung der im Abs. 8 genannten Maßnahmen problemlos weiterarbeiten. (fh)

Angebote der WU zu Burnout und Mobbing

Burnout
Wir möchten Sie auf folgende Unterstützungsangebote der WU hinweisen.

Die WU bietet folgende Präventionsangebote an:

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

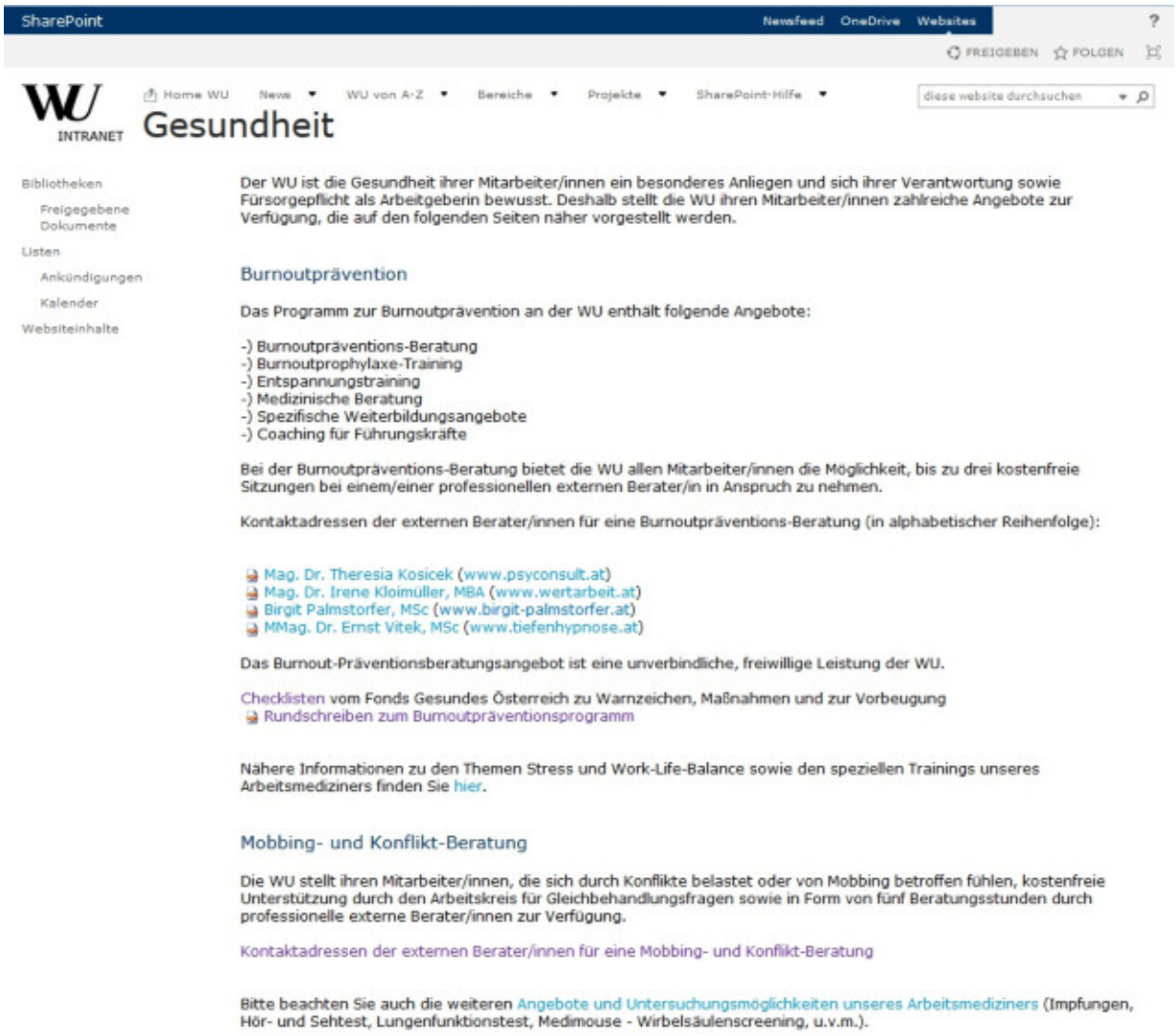
Bei der Burnoutpräventions-Beratung bietet die WU allen Mitarbeiter/inne/n die Möglichkeit, **bis zu drei kostenfreie Sitzungen bei einem/einer professionellen externen Berater/in** in Anspruch zu nehmen.
Nähere Information finden Sie auf den Serviceseiten der Personalabteilung unter:

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

Unterstützung und Hilfeangebote finden Sie unter:
www.gesundearbeit.at
www.oegb.at
www.arbeiterkammer.at
www.bva.at (Zentrum für Burn-out-Patient/in-n/en)

Mobbing
Die WU stellt ihren Mitarbeiter/inne/n, die sich durch Konflikte belastet oder von Mobbing betroffen fühlen, **kostenfreie Unterstützung** durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie in Form von **fünf Beratungsstunden durch professionelle externe Berater/innen** zur Verfügung.
Für nähere Informationen und Unterstützung steht Ihnen der Betriebsrat gerne zur Verfügung.

An dieser Stelle bitten wir Sie – zögern Sie nicht und wenden Sie sich frühzeitig an uns! (rh)



Senatswahlen 2016

Der Senat zählt neben Universitätsrat und Rektorat zu den obersten Organen der Universität. Im UG 2002 wurde per Gesetz festgelegt, dass die große Gruppe des Allgemeinen Universitätspersonals im Senat mit einem Sitz vertreten sein soll.

Der Senat richtet zur Beratung oder Entscheidung seiner Aufgaben Kollegialorgane ein. Zwei davon sind für das Allgemeine Universitätspersonal besonders wichtig:

a) Budget- und Stellenplanung
b) Personalentwicklung und Infrastruktur

Die Vertretung der Interessen und Anliegen des Allgemeinen Universitätspersonals erfolgt gemäß Arbeitsverfassungsgesetz und Universitätsgesetz grundsätzliche durch den Betriebsrat. Die Zusammensetzung des Senats wird jedoch durch die Universitäten autonom gemäß der jeweils geltenden Satzungen geregelt.

Der Betriebsrat ist somit nicht automatisch mit einer Stimme im Gremium vertreten (er hat jedoch ein Anhörungsrecht), sondern es muss ein Mitglied aus der Personengruppe „Allgemeines Universitätspersonal" gewählt werden.

Diese Wahl findet am **08. Juni 2016 von 8:45 - 16:00 Uhr im Sitzungssaal 2 des AD-Gebäudes** statt, da am 30. September 2016 die dreijährige Funktionsperiode des Senates abläuft. Ein neu gewählter Senat muss sich bis zu diesem Zeitpunkt konstituiert haben. Gewählt werden:

- 13 Mitglieder aus der Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en einschließlich der Leiter/innen von Organisationseinheiten, die keine Universitätsprofessor/inn/en sind
- 6 Mitglieder aus der Personengruppe der Universitätsdozent/inn/en sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb
- **1 Mitglied aus der Personengruppe des Allgemeinen Universitätspersonals**
- 6 Vertreter/innen der Studierenden

Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle Personen, die zum Stichtag (09. März 2016) Angehörige der oben angeführten Personengruppen sind. Mitarbeiter/innen, denen ein Karenzurlaub oder eine Freistellung gewährt wurde, sind ebenfalls aktiv und passiv wahlberechtigt.

Ein Wahlvorschlag aus der Personengruppe für das Allgemeine Universitätspersonal muss aus einem Hauptmitglied und zwei Ersatzmitgliedern bestehen. Obwohl die Senatswahl unabhängig vom Betriebsrat ist, hat das Team des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal dennoch beschlossen, eine gemeinsame Wahlliste einzureichen. Folgende Kandidatinnen wurden einstimmig für die Senatswahl nominiert:

Hauptmitglied:
Lena Maria Zimmermann
(Volkswirtschaft)

Ersatzmitglieder:
Laura Sturzeis
(Soziologie und Empirische Sozialforschung)
Ursula Nemeth
(Wirtschafts- und Sozialgeschichte)

Wir bitten Sie, unseren Vorschlag zu unterstützen und von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt der Vertretung des Allgemeinen Universitätspersonals im Senat den Rücken. (fh)

In Memoriam Judith Schwartz

Judith Schwartz war seit 21. August 2000 an der WU beschäftigt und seit 09. September 2002 in der Universitätsbibliothek tätig. Im Laufe Ihrer Tätigkeit an der WU engagierte sich Judith sowohl für den Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal sowie auch in der Arbeiterkammer (AK), wo sie bis zum Schluss als AK-Kammerrätin fungierte. Judith Schwartz war im Betriebsrat immer ein sehr aktives und engagiertes Mitglied und hat sich stets mit Leidenschaft für die Belange der Mitarbeiter/innen eingesetzt. Bis zuletzt hat sie ihr Mandat als Betriebsrätin ausgeübt. Nachdem sich im Jänner 2016 ihre schwere Krankheit sehr verschlechtert hat, ist Judith am 20. März im Kreise Ihrer Familie verstorben. Das Begräbnis fand am 21. März 2016 am Wiener Zentralfriedhof, 4. Tor, jüdischer Friedhof, nach dem jüdischen Glaubensritus statt. Zahlreiche Kolleg/inn/en konnten Abschied nehmen.

Judith Schwartz

*** 08.12.1972**

-

† 20.03.2016

Judith Schwartz war alleinerziehend und hinterlässt einen fünfjährigen Sohn - Benjamin. Ihm galten ihre letzten Gedanken und die Sorge um seine Zukunft.

Frau Ruth Lhotzky-Willnauer, eine sehr enge Freundin und Vertraute der Familie, hat im Auftrag von Vera und Sandra Schwartz, Mutter und Schwester von Judith, einen Brief an die WU gesendet. Diesen haben wir per E-Mail an Sie weitergeleitet. Hier der Brief zur Nachlese:

Wien, April 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen von Dr. Judith Schwartz,

im Auftrag der Familie möchte ich mich für die Anteilnahme am Tod von Dr. Judith Schwartz bedanken und auch für die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen. Judith Schwartz ist am 20.3.2016 im Hospiz Rennweg nach langer schwerer Krankheit im Kreise ihrer Familie und engsten Freunde verstorben.
Frau Dr. Judith Schwartz hinterlässt einen 5 jährigen Sohn, der für Sie eine sehr große Bedeutung hatte und für den sie bis zuletzt wie eine Löwin gekämpft hatte. Ihr größter Wunsch war es, Benjamin gut versorgt zu wissen und ihm eine gute Ausbildung zu ermöglichen. Bildung, oder besser gesagt die Auseinandersetzung mit der Welt, mit Wissenschaft, mit dem Judentum (ihrem Glauben) und mit den Menschen war Judith Schwartz immer sehr wichtig - schon von klein auf. Genau diese Möglichkeiten wollte sie auch ihrem Sohn bieten.
Genau mit diesem Anliegen möchte ich mich an Sie wenden und Sie um finanzielle Unterstützung für Benjamin Schwartz zu bitten. Die Großmutter Vera Schwartz hat dazu ein Sparkonto für Ihren Enkelsohn angelegt, und ich würde mich freuen, wenn Sie dieses Vorhaben der Ausbildungssicherung für Benjamin Schwartz unterstützen würden.

Sparkonto: Raiffeisenbank
IBAN: AT26 3200000032029597
Empfänger: Benjamin Schwartz

Frau Schwartz ist gemäß dem jüdischen Glauben kurz nach Ihrem Tod am 21.3.2016 im neuen Jüdischen Teil des Zentralfriedhofes, 4. Tor beigesetzt worden.
Es gelten folgende Besuchszeiten:
April – 30. September: So, Mo, Mi: 7 – 17 Uhr (Einlass bis 16:30 Uhr) Do: 7 – 19 Uhr (Einlass bis 18:30 Uhr) Fr und Erew Jom Tov: 7 – 15 Uhr (Einlass bis 14:30 Uhr) 1. Oktober – 31. März: So – Do: 8 – 16 Uhr (Einlass bis 15:30 Uhr) Fr: 8 - 14 Uhr (Einlass bis 13:30 Uhr) An Schabbat und jüdischen Feiertagen ist der Friedhof geschlossen.
Es ist jüdischer Brauch, dass ein Jahr nach dem Tod der Grabstein gesetzt wird und auf das Grab (Grabstein) zu Erinnerung Steine statt Blumen gelegt werden. Blumen verwelken, Steine bleiben für immer. Männer tragen beim Besuch des Friedhofes eine Kopfbedeckung.

Falls Sie sich an die Familie der Verstorbenen wenden möchten, haben wir eine E-Mail-Adresse zu diesem Zwecke eingerichtet. KondolenzJudithSchwartz@gmx.at. Diese Nachrichten werden direkt der Familie übermittelt.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung,
mit freundlichen Grüßen,
Ruth Lhotzky-Willnauer

Erlauben Sie uns zum Abschluss noch einige persönliche Worte:

Wir alle im Betriebsrat haben Judith als sehr engagierte Kollegin erlebt und die Nachricht über die dramatische Verschlechterung Ihres Zustandes hat uns sehr betroffen und fassungslos gemacht. Ihr Tod in so frühen Jahren - mit 43 Jahren - war ein Schock für uns, unsere Gedanken und Gespräche drehten sich um die Versorgung von Benjamin. Daher haben wir die Errichtung eines Spendenkontos durch die Familie forciert. Aufgrund dieses traurigen Anlassfalles haben wir im Rektorat die Errichtung eines **Sozialfonds** angeregt, um derartige tragische Fälle abfedern zu können und Hinterbliebenen die größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen. Die Gespräche sind weiter am Laufen.

An dieser Stelle möchten wir noch folgende Worte an Judith richten:

Wir werden Dich in guter Erinnerung behalten.

Dein Team vom Betriebsrat

(rh)

Betriebsausflug 2016

Der Tradition folgend fand unser heuriger Betriebsausflug wieder am Pfingstdienstag, den 17. Mai 2016, statt. Um auch den Mitarbeiter/inne/n mit Betreuungspflichten die Teilnahme zu ermöglichen, organisierte der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal dieses Jahr wieder einen eintägigen Betriebsausflug. Der Weg führte ins Weinviertel zur Garten Tulln und anschließend ins Praskac Pflanzenland.

Das Interesse war spürbar groß, denn am Ende gab es 110 Anmeldungen. Auch wenn der Wettergott uns heuer leider nicht so wohlgesonnen war wie in den letzten Jahren, regnete es nicht und das Tagesprogramm konnte von allen Teilnehmer und Teilnehmerinnen trocken absolviert werden.

In der Garten Tulln standen am Vormittag vier unterschiedliche Aktivitäten auf dem Programm, für die sich die Teilnehmenden vorab bei der Anmeldung jeweils entschieden hatten: ein Kräuterworkshop, ein Naturkosmetikworkshop, eine Erlebnistour für die Sinne und ein Gartentriathlon. Auch am Nachmittag gab es verschiedene Optionen zur Auswahl: bei Verbleib in der Garten Tulln konnte man sich zwischen einer Kaffeejause und einer Weinverkostung entscheiden oder als Alternative ins Praskac Pflanzenland weiterfahren, wo die Traktorfahrt durch die Baumschule oder Shopping im Gartencenter auf dem Progamm stand.

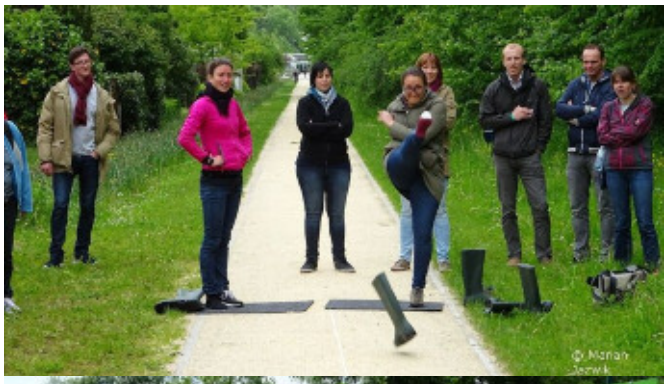
Nach einer kurzen, knapp 1-stündigen Fahrt Richtung Garten Tulln kamen wir um 9.00 Uhr an. Dort wurden die Teilnehmer/innen dann je nach Anmeldung in verschiedenen Gruppen eingeteilt.

Beim Kräuterworkshop erfuhren die Teilnehmenden allerlei Interessantes rund um Pflanzen und stellten ihr eigenes Kräutersalz her. Im Naturkosmetikworkshop wurden von den Teilnehmenden Cremes gemixt und duftende Badeperlen fabriziert. Im Zuge der Erlebnistour wurden nicht nur Blätter gestreichelt, sondern auch die unbekannten Seiten der Schaugärten erforscht. Beim Triathlon konnten die Teilnehmenden ihre sportlichen Fähigkeiten in Gruppenwettbewerben unter Beweis stellen: beim Kanufahren, beim Staffellauf und beim Gummistiefelweitwurf.

Zum Mittagessen fanden sich alle Teilnehmenden um 12.30 Uhr im Garten Tulln Restaurant „Die Gärtnerei" ein. Vorab wurden im Essenszelt noch die Urkunden an alle Teilnehmenden des Garten-Triathlons verliehen. Als Siegerin konnte sich Gruppe „Green Day" gegen 5 andere Teams durchsetzen. Nachdem alle Hungrigen ihr Essen verputzt hatten – auch hier standen mehrere Alternativen zur Auswahl (Spargelrisotto, Rindsbraten, geb. Hühnerstreifen, Forellenfilet, Schweinskotelett) – ging es weiter mit dem Nachmittagsprogramm. Dafür verblieb ein Teil bei der Weinverkostung bzw. Kaffeejause in der Garten Tulln, während der zweite Bus sich auf den Weg ins 10 Minuten entfernte Praskac Pflanzenland machte.

Ein Teil der Teilnehmenden, die sich für einen Verbleib in der Garten Tulln entschieden hatten, bekam nach dem Essen drei Weißweine und einen Rotwein (Region Manhartsberg) bei der Weinverkostung kredenzt, während der zweite Teil sich zur Kaffeejause begab. Gegen 16.30 Uhr ging es für die Teilnehmenden wieder zurück Richtung WU.

Im Praskac Pflanzenland wartete bereits der Traktor mit der Anhängerganitur auf die Teilnehmenden, um sich auf die Fahrt durch die Baumschule aufzumachen. Diese bot Einblicke in die enormen Dimensionen der Gärtnerei Praskac, die sich auf 90 ha erstreckt und deren älteste Bäume über 100 Jahre alt sind. Nach der Tour blieb noch ein wenig Zeit für Einkäufe im Pflanzencenter und/oder eine Stärkung im Gartencafé. Danach ging's auch schon wieder zurück zur WU, wo der Betriebsausflug 2016 kurz nach 17.30 zu Ende ging. (gg, ls)



Bildquelle: Renate Brandtner, Ruth Heuberger, Marian Jazwik, Günther Peck, Laura Sturzeis

Aktion "Radelt zur Arbeit"

Im Mai fand, wie schon in den Jahren zuvor, die Aktion „Radelt zur Arbeit" statt. Ziel der Aktion ist es, viele Menschen zu animieren, den Arbeitsweg per Rad zurückzulegen und dabei so viele Kilometer wie möglich „zu sammeln". Radfahren ist die umweltfreundlichste und gesundheitsförderlichste Möglichkeit, den täglichen Arbeitsweg zu beschreiten. Auch die Lage des Campus WU am Rande des grünen Praters schafft die besten Voraussetzungen für die tägliche Anreise mit dem Fahrrad. Es wurde in Teams von 2-4 Mitarbeiter/inne/n geradelt. Insgesamt legten WU-Mitarbeiter/innen dabei in 14 (aktiven) Teams 4.664 km im Monat Mai zurück und brachten es auf 398 Radtage (Gesamtwertung: Platz 25). Die fleißigsten WU-Arbeitsradler/innen legten 334,7 km (Platz 1), 289,9 km (Platz 2) bzw. 274,8 km (Platz 3) auf ihren Arbeitswegen per Rad zurück. Das WU-Team mit den meisten zurückgelegten Kilometern, nämlich 857,2 km, waren die „IT-Racer".

Um möglichst viele zum Mitmachen zu bewegen, wurden zahlreiche Preise verlost. Neben dem (werk-)täglichen Radel-Lotto, gab es auch Teampreise zu gewinnen. So wurde allerhand Fahrradzubehör (Taschen, Trinkflaschen, Fahrradschlösser, Helme) verlost und auch Erlebnispakete gab es als zusätzliche Hauptpreise im Radel-Lotto zu gewinnen. Der Hauptpreis war das Team-Gewicht in Manner Schnitten. (ls)

Tombola zugunsten von Sozialprojekten der WU

Die WU veranstaltet im Rahmen des Sommerfests am 16. Juni 2016, mit der Unterstützung ihrer Partnerinnen und Partner, eine Tombola zugunsten sozialer Projekte der WU.

Mit dem Kauf eines Loses auf dem WU-Sommerfest erhalten Sie die Chance auf einen von zahlreichen Sofortgewinnen oder einen der folgenden Hauptpreise:

- **zwei myAustrian Flugtickets nach New York**
- **eine von zwei Jahresnetzkarten <26 der WESTbahn Management GmbH**

Die Hauptpreisziehung durch Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger findet um 20:40 Uhr auf der Red Bull Brandwagen Stage statt. (rh)

Geschenkkorbübergabe Kostümkontest 2016

Wie in der letzten Ausgabe unseres Newsletters angekündigt, freuen wir uns, die Gewinnerin des Kostümkontest 2016 vorstellen zu dürfen:

Frau Elke Palnsteiner, Universitätsbibliothek

Der Betriebsrat hat, wie schon 2015, am Faschingsdienstag nicht nur Faschingskrapfen verteilt, sondern auch zu einem Kostümkontest aufgerufen. Die Mitarbeiter/innen der WU konnten online abstimmen, welches Kostüm der teilnehmenden Kolleg/inn/en ihnen am besten gefallen hatten. Am 14. März 2016 wurde der Gewinnerin des Kostümkontests, Frau Palnsteiner, ein Geschenkkorb - gefüllt mit 3,6 kg Süssigkeiten - von den Betriebsratsmitgliedern Ruth Heuberger und Friedrich Hess überreicht.

Sehen Sie hier die glückliche Gewinnerin:

Wir gratulieren sehr herzlich. (rh)

Revision des Budgets des Betriebsrats durch die AK

Am 17. März 2016 fand die Revision der Arbeiterkammer (AK) statt. Die AK prüft hierbei, ob die Mittel des Betriebsrates ordnungsgemäß verwendet wurden. Seit 2014 findet die Prüfung in regelmäßigen Abständen statt. Bevor es zur Prüfung durch die AK kommt, werden alle Unterlagen vorab den internen Rechnungsprüfer/innen (Mag. Adrian Baron und Dr. Carmen Gruber, M.A.) vorgelegt.

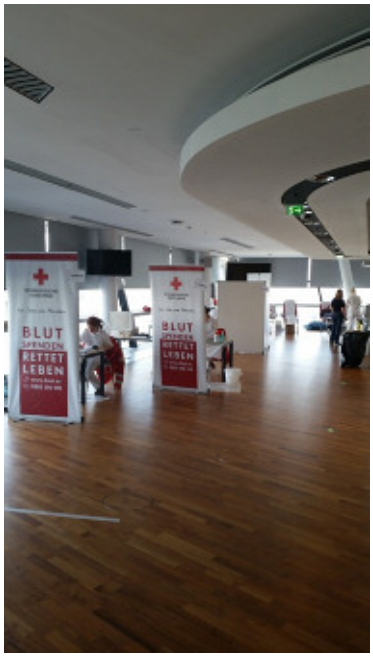
Diese Vorab-Prüfung ergab ebenfalls eine ordnungsgemäße Verwendung.

Die AK, vertreten durch Wolfgang Holzinger, stellte am 17. März 2016 fest, dass die Buchführung und Kassagebarung in Ordnung sind und dass die Mittel zweckgemäß verwendet wurden. Für nähere Informationen steht Ihnen Fr. Margit Feibel, Kassierin des BR, DW 5182, gerne zur Verfügung. (mf)

Blutspendeaktion

Die jährliche Blutspendeaktion fand am 31. März 2016 im Clubraum des LC statt. Das Rote Kreuz kam diesmal mit neun Mitarbeiter/inne/n an die WU, 43 Mitarbeiter/innen haben Blut gespendet. Durch die Einrichtung einer Voranmeldung über Medres wurde die Wartezeit auf ein erträgliches Maß verkürzt. Ein herzliches Dankeschön dafür an Hrn. Dr. Rathmayr und Fr. Weinhofer.

Wie jedes Jahr haben wir über die ÖH WU die Studierenden dazu aufgerufen an unserer Blutspendeaktion teilzunehmen. Im Gegenzug benachrichtigten wir die Mitarbeiter/innen über die Blutspendeaktion im Rahmen des Gesundheitstages der ÖH WU, der am 11. Mai 2016 stattfand. (fh)



Wozu brauchen wir einen Betriebsrat? Betriebsratswahlen 2016

Mit dem Betriebsrat der WU kommen Sie vielleicht nur bei Veranstaltungen wie dem Betriebsausflug oder beim Nachlesen, welche Vergünstigungen er für die WU-Mitarbeiter/innen aushandeln konnte, in Berührung. Oder Sie fragen sich, ob schon wieder Betriebsratswahlen sind, wenn die wahlwerbenden Gruppen vor Ihrer Bürotür stehen.

Der Betriebsrat steht aber für viel mehr, u.a. für **Mitbestimmung und Verbesserung des Arbeitslebens im Betrieb**. So bedürfen z.B. Disziplinarmaßnahmen der Zustimmung des Betriebsrats, von Entlassungen und Kündigungen muss er informiert werden. Ein Betriebsrat kann Probleme gegenüber dem Arbeitgeber offen ansprechen und muss keine Angst vor negativen Folgen haben, da die Mitglieder des Betriebsrates einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Und er sorgt für rechtlich verbindliche Einigungen mit dem Arbeitgeber, den sogenannten Betriebsvereinbarungen.

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der für die Arbeitnehmer/innen geltenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Und er hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen.

Mitreden, mitgestalten, mitbestimmen: ein Betriebsrat kann mit gesetzlich verbrieften und einklagbaren Rechten gegenüber dem Arbeitgeber jede Menge erreichen. Neben der Vertretungsfunktion für die Mitarbeiter/innen der WU als Ganzes oder den einzelnen Arbeitnehmer/inne/n hat der Betriebsrat auch eine Informations-, Steuerungs- und Kommunikationsfunktion. Kurz gesagt: er ist das **Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsleitung**.

Leider sind wir auch mit persönlichen Problemen von Mitarbeiter/inne/n beschäftigt. Jede dieser Fälle beschäftigt uns auch außerhalb der Arbeitszeit, da viele Gedanken zur Lösung dieser Probleme uns auch in der Freizeit begleiten. Natürlich kommt es hie und da zu Spannungen zwischen Mitarbeiter/inne/n an der WU. Diese Spannungen sollten professionell und mit gegenseitiger Wertschätzung geklärt werden. Gerne stehen wir als Betriebsräte/innen als Vermittler zur Verfügung. Uns ist es besonders wichtig zu einer Entspannung beizutragen.

Der Betriebsrat hat für den Betrieb daher viele positive Effekte. Durch betriebliche Mitbestimmung arbeiten Sie als Beschäftigte/r der WU sicherer und vielleicht auch ein wenig zufriedener. Und motivierte Mitarbeiter/innen und Rechtssicherheit im Betrieb nutzen letztendlich auch dem Arbeitgeber.

Gehen Sie daher wählen! Die nächsten Betriebsratswahlen werden im November 2016 stattfinden. Mit der Wahl eines Betriebsrats wählen Sie eine professionelle Interessenvertretung. Durch eine hohe Wahlbeteiligung geben Sie dem Betriebsrat außerdem viel Rückendeckung bei der Durchsetzung Ihrer Rechte.

Oder haben wir jetzt Ihr Interesse geweckt und Sie möchten selber im Betriebsrat aktiv mitarbeiten? Wir würden uns darüber freuen. Betriebsratsarbeit ist besonders in schwierigen Zeiten wichtig. Nur Betriebsräte/innen können weitere Verbesserung für alle Mitarbeiter/innen herbeiführen. Daher ist eine Unterstützung und auch Mitarbeit im Betriebsrat sehr wichtig. Unser Interesse ist es aus allen Abteilungen zumindest eine/n Mitarbeiter/in als Betriebsrat oder Ersatzmitglied des Betriebsrats gewinnen zu können.

Sprechen Sie die derzeit aktiven Betriebsräte und Ersatzmitglieder einfach an oder schicken Sie ihnen eine Mail. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Betriebsratshomepage. (gg, fh)

Save the Date:

Betriebsratswahlen 2016

Datum: 16./17. November 2016

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

In den letzten Monaten haben wir viele unserer Partnerfirmen um Aktualisierung ihrer Angebote gebeten. Die neuen Angebote wurden bereits in die Liste aufgenommen.

Bisher wurden uns Vergünstigungen für WU Mitarbeiter/innen nur von einzelnen Firmen angeboten. Seit knapp zwei Monaten steht Ihnen auch eine Plattform für Vergünstigungen zur Verfügung:
https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/betriebsrat/verguenstigung

CorpLife – die Mitarbeiterwelt bietet eine Vielzahl von günstigen Angeboten aus allen Bereichen des Lebens an.
Z.B. finden sie unter „Book your table" derzeit 19 Restaurants in denen Sie bis zu 30 % Rabatt bekommen und sich ihren Tisch auch über diese Plattform reservieren können. Mitarbeiter/innen der WU müssen sich nur einmal auf http://ma.corplife.at registrieren. Sie erhalten eine Bestätigungsmail (kann einige Zeit dauern, bitte um etwas Geduld) für ihren Zugang zu den Angeboten. Einmalig können Sie einen Wertgutschein von 5,-- € einlösen.

Durch die Einrichtung dieser Plattform konnten wir unser Angebot an Vergünstigungen verdoppeln.

Autohandel
Bei Sommerreifen erhalten Sie, ja nach Fabrikat, bei der Firma **H & W SEIBOLD** 10 % Rabatt.

Bis 30. Juni 2016 bietet die Firma **Wiesenthal & Co** Mitarbeiterkonditionen beim Kauf eines Smart an.

Banken
Die **Erstebank** bietet Sonderkonditionen für WU-Mitarbeiter/innen an.

Baustoffe
Bei **Baustoffe Wagner** erhalten Sie produktabhängig zwischen 8-35 % Rabatt.

Fliesen Forster gewährt bei Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte 20 % auf Lagerware und Eigenimporte.

Die Firma **Scheucher Holzindustrie** gibt allen WU-Mitarbeiter/innen 10 % Rabatt auf die Konsumentenpreisliste. Ansprechstelle aller Anfragen ist ausschließlich die Filiale Wien. In der Kategorie Service & Downloads finden Sie sämtliche Broschüren.

Buchhandel, CD, DVD
Bei **Gramola DaCapo** erhalten Mitarbeiter/innen 10 % Rabatt.

Computer, Telefonanbieter
Der Telefonanbierter **3** bietet Spezialangebote zu Internet und Telefonie an. Ausserdem kann nach 12 Monaten vorzeitig der eigene Vertrag für 36 Monate verlängert werden, um ein neues Handy zum Angebotspreis zu erhalten.

Essen und Trinken
Für B2B Kaffeekapseln erhalten Sie bei **Nespresso** 10 % Rabatt.

Bei **T.H.E. Kulinarik® - Österreich** gehen Sie und Ihre Begleitung zum Essen und erhalten das preisgünstigere bzw. ein preisgleiches Hauptgericht gratis oder erhalten einen attraktiven Rabatt. Wählen Sie aus 300 Restaurants in Österreich, Südtirol und Bayern, 30 passende für Sie aus! Die Karten sind überregional gültig und können so in allen teilnehmenden Restaurants eingesetzt werden.

Fitness
Treffen Sie das **Holmes Place** Experten-Team in den neuen Holmes Place Clubs! WU-Mitarbeiter/innen erhalten ein kostenloses Probetraining in eine Holmes Place Club Ihrer Wahl.

Bei **John Harris Fitness** erhalten WU Mitarbeiter/innen Vergünstigungen bei Einschreib- und Montagsgebühr.

Die **Sports Monkeys**, eine Vereinigung von österreichischen Spitzensportler/innen, übernahmen mit 01. April 2016 die Verwaltung und Organisation der Tennissektion des HTC Wien.
WU Mitarbeiter/innen erhalten den vergünstigten Tarif von 425,-- € für den Tennisclub im Wiener Prater. Die Zahlung des Mitgliedsbeitrages ermöglicht ein unbefristetes Spielen von 09. April bis Mitte Oktober (je nach Witterung).

Bei **Thera Well aktiv** können Sie ein kostenloses Probetraining in Anspruch nehmen und eine unlimitierte Mitgliedschaft oder ein Einzeltraining zu ermäßigten Preisen konsumieren.

Fotos
Foto Elisabeth Soyka gewährt bei Vorlage des Mitarbeiter/innen/ausweis Prozente auf nicht verbilligte Waren.

Kursangebote für Kinder und Erwachsene
Preisreduktion von 10 % im Vergleich zu den regulären Preisen für WU-MitarbeiterInnen bei **mobile nachhilfe**. Eine permanente Rabattierung des regulären Packages während des Schuljahres wäre ebenfalls möglich.

Möbel und Wohnen
Bei **WH Möbelstudio** erhalten WU-Mitarbeiter/innen 10-20 % Preisnachlass.

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen
Im **Pygmalion Theater** erhalten WU-Mitarbeiter/innen Sonderkonditionen. Bei Vorreservierung gelten folgende Ticketpreise:
Ausstellung: 4,-- (statt 5,--)
Konzert und Ausstellung: 20,-- (statt 25,--)
SchülerInnen und StudentInnen (zusammen mit einem/einer WU-Mitarbeiter/in):
Ausstellung: 2,50 (statt 3,--)
Konzert und Ausstellung: 12,-- (statt 15,--)
Interessentinnen und Interessenten wenden sich bitte direkt an Kurt Prohaska - Jazz Piano, 0699 8187 5770.

Angebote für Konzerte österreichweit und Rabatt für WU-Mitarbeiter/innen erhalten sie bei **Ö-Ticket**.

Stoffe, Nähzubehör, Wolle
WU-Mitarbeiter/innen erhalten bei **Komolka-Stoffe** einen Rabatt von 5 % auf reguläre Ware (ausgenommen Schnitte und bereits verbilligte Stoffe)

Bei **Sonja's Strickatelier** erhalten WU-Mitarbeiter/innen gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises 10 % auf alle nicht bereits reduzierten Waren.

Urlaub und Reisen
Das **Erlebnis Rogner Bad Blumau** hat sein Angebot für 2016 erneuert. Dieses beinhaltet 10 % Rabatt auf den Hotelaufenthalt und alle SPA Anwendungen.

Versicherungen
Bei diversen Versicherungen werden von der **Generali Versicherung** Rabatte bis zu 50 % bei Neuabschluss gewährt. Bei bestehenden Verträgen von WU-Mitarbeiter/innen wird eine Überprüfung der Prämienhöhe angeboten.

Neben speziellen Konditionen hat die **Wr. Städtische** ihr Angebot für Krankenversicherungen erneuert. Hr. Landegger bietet auch die Überprüfung bestehender Verträge zur Preis- und Leistungsoptimierung an.

Aktuelle Ausstellungen im Belvedere

Yan Pei-Ming
Crucifixion

Bis 6. November 2016
Oberes Belvedere - Schlosskapelle

Max Kurzweil
Licht und Schatten

Meisterwerke im Fokus
Bis 4. September 2016
Oberes Belvedere

Rück – Blick:
Kinetika 1967

Bis 28. August 2016
21er Haus
#Kinetika21

Neues aus der BVA

BVA setzt weiteren Meilenstein: Halbierung des Behandlungsbeitrages seit 1.4.2016

Die Generalversammlung der BVA hat in ihrer Sitzung am 7.3.2016 beschlossen, den Behandlungsbeitrag ab 1.4.2016 von derzeit 20% auf 10% zu halbieren. Dies bedeutet, dass die BVA für alle behandlungsbeitragspflichtigen Leistungen*, die ab 1.4.2016 in Anspruch genommen werden, nur mehr 10% Behandlungsbeitrag vorschreibt.
"Nach den zahlreichen Leistungsverbesserungen in den letzten Jahren setzen wir mit dieser Maßnahme einen weiteren Schritt zur finanziellen Entlastung unserer Versicherten", freut sich BVA-Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel.

Nachsicht weiterhin möglich

Der BVA ist sehr wichtig, dass der Behandlungsbeitrag nicht zu einer unzumutbaren Belastung wird, daher bleibt das bestehende Nachsichtssystem nach wie vor aufrecht. Es ist deshalb weiterhin möglich, dass der Behandlungsbeitrag unter gewissen Voraussetzungen teilweise oder zur Gänze nachgesehen wird.
Nähere Informationen erhalten Sie auch unter der Telefonnummer 050405 in Ihrer zuständigen Landes- oder Außenstelle.

---

* Ausgenommen ist lediglich die abnehmbare kieferorthopädische Behandlung.

BVA InForm 2016

Die Broschüre "BVA InForm" stellt die vielfältigen Leistungen der Kranken- und Unfallversicherung sowie - sollten Sie Bundesbeamter im Ruhestand sein - auch jene des Pensionsservice vor.

Die Broschüre wurde nun aktualisiert und steht Ihnen hier als Flipbook in deutscher und englischer Fassung zur Verfügung:

BVA inForm 2016 (deutsch)
BVA inForm 2016 (englisch)

Ein gedrucktes Exemplar der deutschen Version können Sie unter der bundesweit einheitlichen BVA-Service-Nummer 050405 oder direkt unter dem angegebenen Link bestellen.

BVA beschließt Zuschuss für Meeraufenthalt bei Asthma bronchiale

Asthma bronchiale ist die häufigste Erkrankung im Kindesalter. Etwa 10 % der Kinder und 5 % der Erwachsenen in Österreich sind von dieser Erkrankung betroffen. Häufig leiden betroffene Kinder zusätzlich an weiteren Erkrankungen des allergischen Formenkreises, z. B. an Neurodermitis.

Derzeit können Kinder stationäre Aufenthalte für Atemwegserkrankungen in Bad Bleiberg, Oberzeiring und in Bad Gleichenberg in Anspruch nehmen. Erwachsenen stehen darüber hinaus Einrichtungen in Bad Ischl und in Bad Dürrnberg zur Verfügung.

Eine medizinisch sinnvolle, nicht-medikamentöse Therapie ist der Meeraufenthalt. Er ist insbesondere für die Vermeidung von Auslösefaktoren für Asthmaanfälle geeignet. Um vom Reizklima zu profitieren, müssen mindestens drei bis vier Wochen eingeplant werden.

Da vermehrt diesbezügliche Anfragen von unseren Versicherten zu verzeichnen waren, hat die BVA beschlossen, künftig einen **täglichen Zuschuss für selbstgewählte Meeraufenthalte von EUR 21,--** für bis zu maximal 28 Tagen (Mindestaufenthalt 21 Tage) nicht nur bei ausgedehnter Psoriasis sowie bei ausgedehnter Neurodermitis sondern nunmehr auch bei Asthma bronchiale zu gewähren. Voraussetzung für die Bewilligung ist ein Befund des Lungenfacharztes mit Lungenfunktion und ein Allergietest. Jährliche Zuschüsse für diese Aufenthalte sind möglich.

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

Buchtipps für den Sommer

Sissi, Stones und Sonnenkönig: Geschichten unserer Jugend

Autoren: Schindlecker, Fritz; Steinhauer, Erwin
Jahr: 2016
Verlag: Residenz Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783701745234
auch als E-Book erhältlich

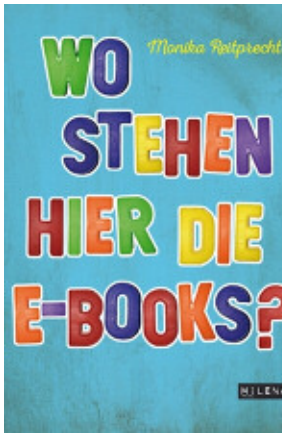
Ein heiter-ironischer Rückblick auf eine Zeit, die von Optimismus getragen war. Zwischen 1955, als Leopold Figl "Österreich ist frei!" verkündete, und 1978, als der Sonnenkönig Bruno Kreisky die Zwentendorf-Abstimmung verlor, liegt ein Vierteljahrhundert, in dem sich viel tat: Kurioses, Emanzipatorisches, Revolutionäres und Restauratives. Es geht um verrückte Zeiten: Um die Kukuruzwette zwischen Österreich und der Sowjetunion und ein Ferkel als Trophäe. Um die 'Saupitteln', deren 'Yesterday' schon übermorgen keiner mehr kennen, und um Heinz Conrads, der unvergessen bleiben wird. Um linke Revoluzzer und katholische Sektierer. Mit heiterer Wehmut und bittersüßer Ironie blicken Steinhauer und Schindlecker auf drei turbulente Jahrzehnte zurück.

Biogarten im Handumdrehen: 50 einfache Projekte für naturnahe Gärten

Autorin: Waechter, Dorothée
Jahr: 2016
Verlag: Jan Thorbecke Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783799510417
auch als E-Book erhältlich

Einen Naturgarten zu haben wünschen sich viele Gärtner - wenn er nur nicht so viel Zeit in Anspruch nehmen würde! Dorothée Waechter zeigt in ihrem Buch, wie Sie in kleinen Etappen - für ein paar Stunden oder einen Tag - Ihren Garten immer natürlicher gestalten können. Von der Auswahl der richtigen Pflanzen und der passenden Erde über das Anlegen natürlicher Spielecken für Kinder und einer bunten Blumenwiese für Schmetterlinge bis zum Bau von Vogelnist- und Fledermauskästen zeigen 50 Projektideen den Weg zum Biogarten im Handumdrehen.

Wo stehen hier die E-Books? Aus dem bewegten Alltag der Büchereien in Wien



Autorin: Reitprecht, Monika
Jahr: 2015
Verlag: Milena-Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783902950437
auch als E-Book erhältlich

Das Bild von Bibliotheken im Allgemeinen und Bibliothekarinnen und Bibliothekaren im Besonderen scheint sich seit dem Mittelalter wenig geändert zu haben. Hartnäckig hält sich die Vorstellung von endlosen Regalreihen, gefüllt mit verstaubten Wälzern, dazwischen huschen verschrobene, strenge Mitarbeiter herum, die ihre Klientel permanent zur Einhaltung absoluter Ruhe ermahnen. Eine junge Bibliothekarin - und zugleich eine der witzigsten Frauen Wiens - ist angetreten, uns vom Gegenteil zu überzeugen. Seit 2009 gestaltet Monika Reitprecht die Facebookseite der Büchereien Wien, und diese ist so lebendig und unterhaltsam, dass sie der erfolgreichste Auftritt in der deutschsprachigen Bibliothekswelt wurde.

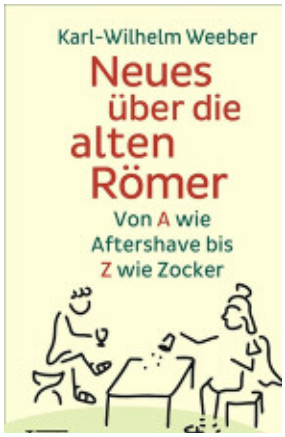
Das Mädchen, das den IS besiegte. Faridas Geschichte

Autorinnen: Hoffmann, Andrea Claudia; Khalaf, Farida
Jahr: 2016
Verlag: Bastei Lübbe
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783732523597
auch als E-Book erhältlich

Farida Abbas ist 18 Jahre alt, als der IS im August 2014 ihr Dorf im irakischen Sinjar-Gebirge überfällt. Die Terroristen treiben die Männer und Jungen des Dorfes zusammen und töten sie. Die Mädchen und Frauen nehmen sie mit. Vier Mo-

nate lebt Farida in der Hölle auf Erden: Sie wird als Sklavin von Mann zu Mann verkauft, vergewaltigt, fast totgeschlagen. Doch sie überlebt und entwickelt in der Folge den ungeheuren Mut, sich ihren Peinigern zu widersetzen. Zusammen mit sechs anderen Mädchen, die sie anführt, gelingt ihr eine abenteuerliche Flucht durch die Wüste.

Neues über die alten Römer: von A wie Aftershave bis Z wie Zocker

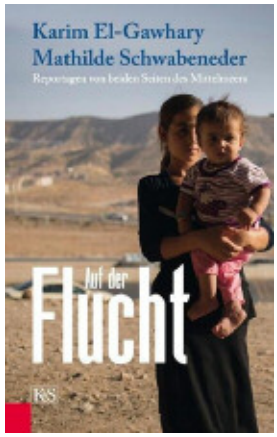


Autor: Weeber, Karl-Wilhelm
Jahr: 2015
Verlag: Konrad Theiss Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 978-3-8062-3178-6
auch als E-Book erhältlich

Öffentliche Latrinen ohne Trennwände - wo gab's denn sowas? Im alten Rom! Überraschendes und Spektakuläres, allemal Wissenswertes zu Alltag, Geschichte, Politik und Wirtschaft verbindet Karl-Wilhelm Weeber zu einem ebenso informativen wie unterhaltsamen Römer-Schmöker. In kurzen Artikeln von A bis Z beantwortet der Autor die neugierigen und durchaus aktuellen Fragen zur römischen Zivilisation, die ihm immer wieder gestellt werden. Gab es eigentlich Verkehrsregeln im alten Rom? Wie funktionierten Polizei und Justiz? Wie gingen die Römer mit Außenseitern, Migranten und Kriminellen um? Was war angesagt? Nahmen die Römer Sonnenbäder, kannten sie Deo und Aftershave? Dazu bietet er Superlative und Rekorde aus unterschiedlichen Lebensbereichen: vom ältesten Menschen bis zu den schlimmsten Naturkatastrophen der römischen Welt. Darüber hinaus geht es um Archäologie und Topographie der Ewigen Stadt, um Magie und Zukunftsforschung.

Auf der Flucht. Reportagen von beiden Seiten des Mittelmeers

Autor/inn/en: El-Gawhary, Karim; Schwabeneder, Mathilde
Jahr: 2015
Verlag: Kremayr & Scheriau
Sprache: Deutsch
ISBN: 978-3-218-00989-8
auch als E-Book erhältlich



Sie fliehen vor Krieg und Terror aus Syrien und dem Irak und vor der Armut in Afrika. Viele Millionen sind es. Allein in der libanesischen Bekaebene leben über 200.000 Menschen in notdürftig mit Planen abgedeckten Verschlägen. „Ich habe mein Baby bei Schnee und Eis zur Welt gebracht und in der Kälte ist es dann gestorben", erzählt etwa Fatma.
Manche wagen den lebensgefährlichen Weg durch die Wüste und über das Meer. „Das schlimmste", sagt Dembo aus Gambia, „war die Fahrt durch die Sahara." Eine Flasche Wasser musste für eine Woche reichen. Hinzu kam die peinigende Angst, auf dem vollgepferchten Pick-up zu sterben. Für Schlepper sind Flüchtlinge ein gutes Geschäft. Sie bringen „mehr Geld als Drogen", brüstet sich ein Drahtzieher der römischen „Maia-Capitale". Nur wenige schaffen es in sichere Staaten – wie die menschenwürdige Aufnahme von Flüchtlingen gelingen kann, zeigt das letzte Kapitel des Buches.

Schmitz' Häuschen. Wer Handwerker hat, braucht keine Feinde mehr

Autor: Schmitz, Ralf
Jahr: 2014
Verlag: Lübbe
Sprache: Deutsch
ISBN: 978-3-404-60806-5
auch als E-Book und Hörbuch erhältlich

Ralf Schmitz baut um - und ist kurz davor durchzudrehen. Denn nichts läuft nach Plan: Maurer ziehen Wände auf der falschen Etage hoch, Maler verputzen abgeklebte Fenster, und Elektriker montieren Lichtschalter, bei deren Betätigung die Dachluke aufgeht. Und das ist erst der Anfang. Was für ein Glück, dass der Top-Comedian bei all diesen Katastrophen nicht seinen unvergleichlichen Humor verliert. Ralf Schmitz erkundet die verrückte Welt der Heim- und Handwerker. Am Ende ist klar: Das Leben ist eine Baustelle, nach fest kommt ab - und den Rest bringt der Putz!

(gg)

Gehirn Work-out

BEIN NORZ	→	EEFIR	→	EEFH ILN	→	Laub-baum
DEE ILL	→					▼
ani-mieren		künst-liches Wangen-rot		II	→	
↳		▼				
↳				Steigen des Meeres		
Sumpf-gebiet			EEF	→		
↳						künstl. Erzeug-nis
ordnen			Stadt im Wallis (Sierre)		Beil	▼
Stadt im Piemont	Addi-tions-ergebnis	ARST	→		▼	
↳	▼			arab. Märchen-figur: ... Baba		
ADE PTU	→			▼		
Doppel-konti-nent		später als er-wartet			Gewürz-zwiebel	
↳		▼			▼	
↳				Initialen der Sängerin Turner		
Reim	stark gewürzt		OTT	→		
↳	▼		Spitz-name Eisen-howers			Autokz. Appenzell Ausser-rhoden
kaufm.: Bestand		alt Bun-desrat (Alphons)	▼	AL	→	▼
AEH KRT	→	▼				
↳				Initialen Chopins		männ-licher franz. Artikel
ver-schwom-men			CFL	→		▼
CEF HIS	→					

Quelle: http://www.kreuzwortraetsel.ch

Im unteren Bild haben sich 8 Fehler eingeschlichen.
Vergleiche das Bild mit dem oberen Original und kreise die Fehler ein.

Quelle: http://www.raetseldino.de

Knobelaufgabe

Ein älterer Herr möchte eine sehr schöne und viel jüngere Frau heiraten. Sein bester Freund rät ihm davon ab. „Du bist doch dreimal so alt wie deine zukünftige Braut" warf er ihm vor. Dieser konterte aber gelassen: "Ja! Aber in 20 Jahren bin ich nur noch doppelt so alt wie sie".
In welchem Alter werden die Beiden heiraten?

Quelle: http://www.raetseldino.de

Lösung Knobelaufgabe:
Er wird bei der Hochzeit 60 Jahre alt sein und sie zarte 20 Jahre.