



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Der neue Betriebsrat stellt sich vor	3
Informationsrecht für Arbeitnehmer/innen in Teilzeit	6
Meldungspflicht bei Nebenbeschäftigung	7
Verteilung von Arbeitszeit in Österreich	8
Blutspendeaktion Rotes Kreuz	10
Die wichtigsten Fragen zum Lohnzettel	11
Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses	11
2. Dienstrechtsnovelle 2016	12
Was ist neu im Jahr 2017	13
Wir sind alle nicht allein	15
Save the Date: WU Gesundheitstag 2017	15
USI-Kurse	15
Die Mitarbeiter/innenkarte der WU	16
Das Ende der närrischen Zeit	16
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	17
Buchtipps	18
Save the Date: WU Sommerfest 2017	18
Save the Date: Betriebsausflug 2017	19
Aktuelle Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere	19
Gehirn Work-out	20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach der Wahl im November 2016 gibt es einige neue Mitglieder im Betriebsratsgremium. In diesem Newsletter wollen wir uns in persönlichen Worten vorstellen.

Bereits in den ersten Sitzungen wurden einige Neuerungen beschlossen. So wird es ab März 2017 regelmäßige "Sprechstunden" des Betriebsrates für das Allgemeine Personal geben. Jede/r Mitarbeiter/in kann ohne Voranmeldung in dieser Zeit in das Betriebsratsbüro kommen, um sich Informationen zu holen oder sich beraten zu lassen. Natürlich ist jederzeit auch ein Termin nach telefonischer oder schriftlicher Vereinbarung möglich. Dieser Termin kann auch außerhalb des Betriebsratsbüros oder der WU stattfinden.

Einige Artikel in diesem Newsletter haben das derzeit sehr aktuelle Thema Arbeitszeit. Neben statistischem Hintergrundwissen zur Verteilung von Arbeitszeit in Österreich gibt es einen Artikel zum gesetzlichen Rechtsanspruch auf Information über freierwerdende Stellen mit höherem Stundenausmaß von Teilzeitbeschäftigten.

Auch unser Buchtipps "Gute Arbeit: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit" beschäftigt sich mit diesem Thema.

Wichtige Informationen über gesetzliche Neuerungen, wie z.B. die Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses, die Dienstrechtsnovelle 2016 oder die ab 1. Juli 2017 möglichen Vereinbarung einer Erleichterung bei der Rückkehr in das Arbeitsleben nach schwerer Erkrankung, finden Sie ab Seite 11.

Wir sind derzeit sehr mit der Planung des Betriebsratsausfluges am 6. Juni 2017 beschäftigt. Wie jedes Jahr bemühen wir uns ein attraktives Ziel und Programm auszusuchen. Wo es diesmal hingehet erfahren Sie bald per Mail.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe März 2017

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates 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: <https://www.wu.ac.at/betriebsrat>

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

Hinweis: Die Artikel entsprechen den Meinungen der Verfasser/innen und müssen nicht mit der Meinung des Redaktionsteams übereinstimmen.



Der neue Betriebsrat stellt sich vor



Mit 16. Jänner 2017 fing die Arbeit der neuen Betriebsrates an. In Folge stellen sich die elf Mandatar/innen vor. Zusammen mit den Ersatzmitgliedern bilden wir ein großes Team an engagierten Leuten und freuen uns auf die nächsten vier Jahre.



Friedrich Hess

Geboren 1961 in Wien. Ausbildung zum Großhandelskaufmann. Während dieser Zeit habe ich bereits gewerkschaftliche Funktionen im Jugendbereich übernommen. Seit Februar 1986 in der Bibliothek beschäftigt. Vor 8 Jahren habe ich mich dazu entschlossen wieder

für eine Funktion im Betriebsrat an der WU zu kandidieren. In der letzten Funktionsperiode habe ich zuerst die Arbeitsgruppe Soziales mit vielfältigen Aufgaben übernommen. Nach dem Ausscheiden von Michaela Weissenbeck haben mich die Betriebsräte und Betriebsrätinnen vor zwei Jahren zu ihrem Vorsitzenden gewählt. Nach der Betriebsratswahl vergangenes Jahr und meiner Wiederwahl zum Vorsitzenden darf ich dieses Ehrenamt weitere vier Jahre ausüben. Mein Motto als Betriebsrat: "Von Verbesserungen für alle Mitarbeiter/innen profitierst auch du als Betriebsrat. Verhandle daher nie nur für dich!"



Ursula Németh

Geboren 1967 in Wien, Ausbildungen zu Druckformtechnikerin, Lehrlingsausbilderin, Netzwerktechnikerin und in der HTL-Hochbau. Seit 2000 an der WU im Sekretariat tätig, seit acht Jahren beim Betriebsrat als Mitglied, ein Jahr als Ersatz der stellvertretenden Vorsitzenden, sowie seit 2016 stellvertretendes Mitglied im Senat. Bisher war ich vorwiegend im Bereich Recht tätig, der für diverse Betriebsvereinbarungen zuständig war.

Ich glaube, dass es immer etwas gibt, das man verbessern kann. Besonderes Interesse habe ich, Möglichkeiten zu finden, damit sich die Arbeitnehmer/innen in der Arbeit "wohl" fühlen. Die Verteidigung von Fairness und respektvollem Umgang zählen zu meinen Prioritäten. Mein Schwerpunkt wird, neben den Aufgaben der stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrates, in den Bereichen "Recht" und "Campus" liegen.



Cécile Undreiner

Ich bin in Strasbourg (Frankreich) aufgewachsen und 2002 zunächst als Austauschstudentin für mein Psychologiestudium nach Wien gekommen. Danach habe ich Internationale Entwicklung an der Universität Wien studiert und bin in dieser Stadt geblieben.

Seit 2006 bin ich am Department Volkswirtschaft an der WU in unterschiedlichen Bereichen tätig. Nebenbei bin ich selbständig als Sexualpädagogin in Wien unterwegs. Mitglied im Betriebsrat bin ich seit 2012. Nach meiner Elternkarenz bin ich seit April 2016 zurück an der WU und freue mich, wieder Teil des Betriebsrates zu sein, diesmal als zweite stellvertretende Vorsitzende. Solidarität und gesellschaftliches Engagement sind mir wichtig. Im Betriebsrat möchte ich dazu beitragen, dass die Mitarbeiter/innen sich in ihrer Vielfalt wertgeschätzt und akzeptiert sehen.



David Drexler

Ich habe 2008 an der HAK Eisenstadt maturiert und absolvierte meinen Zivildienst beim Roten Kreuz ebenda. Nach einem kurzen Ausflug in die Immobilienbranche bin ich seit 2011 im Department FAS für diverse Aufgaben im Bereich Lehre zuständig. Ich interessiere

mich für Sprachen, Kunst und fremde Kulturen. Dem Betriebsrat (Team FCG-WU und Unabhängige) bin ich aus Interesse am Erhalt und der Verbesserung der Mitarbeiterrechte beigetreten.



Karin Dwulit

Ich bin nunmehr seit 2007 an der WU und habe in meinem Tätigkeitsfeld bei der Executive Academy täglich mit sehr vielen unterschiedlichen Menschen zu tun. Wertschätzende Kommunikation miteinander ist für mich immer schon ein wichtiges Thema gewesen.

Es ist mir ein zentrales Bedürfnis, anderen Menschen mit Respekt und Achtung zu begegnen, gleichzeitig eine gute ZuhörerIn zu sein und zu versuchen, den Standpunkt meiner Gesprächspartner/innen zu verstehen. Mit meiner Tätigkeit im Betriebsrat (Team FCG-

WU und Unabhängige) sehe ich eine sinnvolle Möglichkeit diese Fähigkeiten einzubringen und Kolleginnen und Kollegen bei der Umsetzung Ihrer Anliegen zu unterstützen. Mein Ziel ist es, in der aktuellen Funktionsperiode zu einem besseren und verständnisvolleren Miteinander beizutragen, um für uns alle einen guten und zufriedenstellenden Arbeitsplatz an der WU zu schaffen bzw. zu erhalten.

Auf diese Herausforderung freue ich mich!



Gabriele Gartner

1970 in Wien geboren, habe ich nach meinem Handelschulabschluss 1985 die Gelegenheit ergriffen, einen Job als damals sogenannte Jugendliche Vertragsbedienstete an der Universitätsbibliothek der WU anzunehmen. Dieser Job war allerdings nur als Übergangslösung gedacht.

Denn mein eigentlicher Berufswunsch war Kinderkrankenschwester. Doch es kam anders als gedacht. 1988 wurde eine Planstelle für mich frei und ich erhielt einen neuen Vertrag als Vertragsbedienstete, der vier Jahre später - nach dem Ablegen meiner Dienstprüfung - in eine Beamtenstelle mit Definitivstellung umgewandelt wurde.

Seit 2004 bin ich - mehr oder weniger - für den und seit 2017 nun auch im Betriebsrat tätig.

Ein besonderes Anliegen ist mir die Wertschätzung, die die WU den Mitarbeiter/innen entgegenbringt - in materieller als auch in immaterieller Hinsicht. Diese tragen schließlich viel zum täglichen Gelingen des Universitätsalltags bei.



Ruth Heuberger

Seit mehr als 15 Jahren bin ich an der WU am Forschungsservice tätig. Es ist mir immer schon ein Anliegen gewesen, mich für andere einzusetzen. Daher entschloss ich mich schon vor einigen Jahren sowohl die Wiener Gewerkschaftsschule als auch zahlreiche

arbeitsrechtliche Fortbildungen zu besuchen, um Sie bestmöglich unterstützen zu können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie die Pflege von Angehörigen sind mir ein großes persönliches Anliegen. Im Betriebsrat der WU (Team FCG-WU und Unabhängige) konnte ich

zuerst als Ersatzmitglied (2009-2012), später jedoch (2012-2016) als stellvertretende Vorsitzende aktiv für Sie tätig sein. Um Ihrem entgegengebrachten Vertrauen gerecht zu werden, stehe ich Ihnen auch in dieser Periode mit Rat und Tat zur Seite. Erreichen wir gemeinsam Lösungen – ich bin für Sie da.



Gerlinde Margit Langitz

Ich bin seit 2003 am Department Volkswirtschaft, Institut für Arbeitsmarkttheorie und -politik, halbtags als Institutssekretärin beschäftigt. Seit Mai 2016 arbeite ich auch am Institut für Produktionsmanagement.

Da mir Solidarität und ein achtsames Miteinander seit meiner frühesten Jugend ein Anliegen sind, habe ich mich entschlossen, beim Betriebsrat mitzuarbeiten. Seit 2012 betätige ich mich aktiv bei der Gruppe We4U/UG, zuerst als Ersatzmitglied und in weiterer Folge als Betriebsratsmitglied. Seit Jänner 2017 habe ich die Funktion der Kassiererin übernommen. Des Weiteren betätige ich mich auch in der Arbeitsgruppe Soziales.



Alfred Nagl

Geboren 1955 in St. Pölten, habe ich auch dort maturiert. 1973 begann ich mit dem Studium der Mathematik und Informatik in Wien, habe aber nur den ersten Studienabschnitt in Informatik abgeschlossen und währenddessen schon in der IT in der Planungsstelle der Nationalbibliothek (Vorgänger der OBVSG) zu arbeiten begonnen. Im Jahr 1979 wechselte ich dann in die Systemprogrammierung an der Universität Wien, 1988 als Netzwerkadministrator an die WU und 1994 für 6 Monate als Network Consultant ans VIC/UNDCP (Vienna International Center). Seit 1987 bin ich mit Eva Nagl-Jancak verheiratet und wir haben eine Tochter, Anna, geboren 1984.

Seit 2004 bin ich als Mitglied von We4U/UG vorerst als Ersatzmitglied, seit 2009 als ständiges Mitglied im Betriebsrat. An der Organisation der Betriebsratswahlen bin ich seit 2004 regelmäßig beteiligt gewesen.

Mein Hauptanliegen im Betriebsrat: Verbesserung der Einkommens- und Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter/innen am unteren Ende der Lohnskala durch Schaffung beziehungsweise

Erhöhung von Basisabteilungen und Sozialleistungen.

Mein Motto: "Wenn der Preis für den Wohlstand aller der Verzicht auf den Reichtum weniger ist, dann möge dieser Preis bezahlt werden." (Andrea Maria Dusl für die Weihnachtsausgabe der Salzburger Nachrichten vom 21.12.2013)



Hakan Siretöglu

Am 6.7.1970 erblickte ich in Istanbul das Licht der Welt. Nach Abschluss der St. Georgs Schule kam ich 1990 nach Wien. Neben meinem Studium war ich als Tutor im damaligen EDV-Zentrum (jetzt IT-SERVICES) tätig. Im Jahr 1999 wurde ich Mitarbeiter im PowerStore

der WU. In den darauf folgenden Jahren widmete ich mich unter anderem dem Bevölkerungswachstum in Österreich und wurde Vater von vier Töchtern. Die Einstellung "Vor dem Verdienen steht das Dienen" imponierte mir stets. Daher entschloss ich mich, die Herausforderung anzunehmen, die WU-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen meiner Betriebsrats Tätigkeit zu unterstützen und deren Anliegen bestmöglich zu vertreten. Dies zu verwirklichen ermöglichte mir die Mitarbeit im Team FCG-WU und Unabhängige. Seit Jänner 2017 bin ich Mitglied des Betriebsrates.



Laura Sturzeis

Ich bin seit 2008 an der WU tätig, anfänglich als Tutorin und seit 2011 in meiner jetzigen Tätigkeit als Programmkoordinatorin für das Masterstudium Sozioökonomie. In der letzten Betriebsratsperiode war ich bereits als Ersatzmitglied (Liste We4U/UG) für den Betriebsrat tätig, seit den vergangenen Wahlen nun als regulär gewähltes Mitglied des Betriebsrates.

Zentrale Anliegen waren und sind mir Fragen rund um Ungleichheit im/des Personals, vor allem im Hinblick auf Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Arbeitszeitausmaße etc.) aber auch Fragen der Weiterbildung. Seit 2016 bin ich zudem stellvertretendes Mitglied des Senats und setze mich auch hier für die Belange (der Kurie) des Allgemeinen Universitätspersonals ein. In der Zeit von März 2017 bis Februar 2018 werde ich eine Karenzierung zu Bildungszwecken antreten. In dieser Zeit wird mich Cornelia Berger vertreten.

Inforecht für Arbeitnehmer/innen in Teilzeit

Einmal in Teilzeit – und das bis zur Pension? Das muss nicht sein. Auch wenn es keinen generellen gesetzlichen Rechtsanspruch¹ auf eine Vollzeitstelle bzw. auf einen Job mit höherem Stundenausmaß gibt, so besteht seit 1.1.2016 ein Recht auf Information über frei(werdende) Jobs mit höherem Stundenausmaß im Unternehmen.

Das neue Inforecht bietet einen gewissen Hebel für Teilzeitbeschäftigte. Denn es verpflichtet Arbeitgeber/innen, Teilzeitbeschäftigte bei der Ausschreibung einer freiwerdenden Stelle mit einem höheren Arbeitszeitausmaß zu informieren und sieht Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung vor. Arbeitnehmer/innen sollen damit die Chance erhalten, innerhalb des Unternehmens auf Vollzeit oder auf ein höheres Stundenausmaß aufstocken zu können.

Unfreiwillige Teilzeit, Wunsch nach mehr Stunden, Auswirkungen auf die Pension

Dieses Inforecht ist wichtig, da die Teilzeitbeschäftigung vor allem von Frauen kontinuierlich steigt. Aktuell arbeiten rund 950.000 Frauen und 250.000 Männer in Teilzeit. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen betrifft somit das Thema Teilzeit. In vielen Fällen ermöglicht die Teilzeit kein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen. Und lange Teilzeitphasen haben zudem negative Auswirkungen auf die Höhe der Pension. Vielfach besteht daher Interesse nach einer höheren Arbeitszeit.

AK und Gewerkschaften haben aus diesem Grund Verbesserungen gefordert um aus der Teilzeit in Vollzeit bzw. höherem Stundenausmaß zu wechseln.

Inforecht für Teilzeitbeschäftigte im Detail

Nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 19d Abs. 2a AZG) sind Arbeitgeber/innen seit 1.1.2016 verpflichtet, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (darunter fallen selbstverständlich auch geringfügig Beschäftigte) über die Ausschreibung von freiwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß zu informieren. Umfasst sind sowohl interne als auch externe Ausschreibungen.

Die Info an die Teilzeitbeschäftigten kann beispielsweise via Aushang im Betrieb, per Mail oder im Intranet erfolgen.

Sanktionen bei Nichteinhaltung

Verstößt ein/e Arbeitgeber/in gegen diese Vorschrift, dann gibt es Sanktionen: das Gesetz sieht eine Verwaltungsstrafe von € 20 bis € 436 vor.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates/der Betriebsrätin

Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften. Der/die Betriebsrät/in hat die Einhaltung der für die Arbeitnehmer/innen des Betriebes geltenden Rechtsvorschriften zu überwachen (z.B. Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz etc.).

In diesem Sinne ist es wichtig, dass der/die Betriebsrät/in darauf achtet, dass die Informationspflicht an Teilzeitbeschäftigte im Betrieb in geeigneter Form vom/von der Arbeitgeber/in auch umgesetzt wird.

Er/Sie kann aber auch darauf hinwirken, dass Teilzeitbeschäftigte beispielsweise persönlich bzw. direkt über freie Stellen informiert werden um die Wirksamkeit des Gesetzes zu stärken.

Unterstützung im Einzelfall

Aus Studien wissen wir, dass sich viele Frauen unfreiwillig in Teilzeit befinden und eine Aufstockung der Stunden bzw eine Rückkehr in Vollzeit wünschen. Dafür brauchen sie möglicherweise auch die Unterstützung des/der Betriebsrät/in.

Hinweis: eine systematische Erfassung der Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern wäre eine wichtige Maßnahme seitens des/der Arbeitgeber/in um mehr Chancengleichheit im Betrieb zu erreichen. Diese Informationen können dann auch bei der weiteren Personalplanung einfließen.

Interventionsrecht

Nach dem ArbVG hat der/die Betriebsrät/in aber auch das Recht in allen die Interessen der Arbeitnehmer/innen berührenden Angelegenheiten beim/bei der Betriebsinhaber/in entsprechende Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln zu beantragen.

So besteht etwa die Möglichkeit Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer/innen zu machen.

¹ Nach einer Elternteilzeit bzw. Änderung der Lage der Arbeitszeit nach MSchG/VKG besteht ein Anspruch auf Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit.

Damit Teilzeitbeschäftigte auch tatsächlich Chancen bei der Neubesetzung von Stellen mit Vollzeit bzw. höherem Stundenausmaß haben, könnten Regelungen getroffen werden, dass Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Zudem sollte der/die Arbeitgeber/in eine Nichtbesetzung durch Teilzeitbeschäftigte – die sich für eine Stelle beworben haben – begründen.

Beratungs- und Interventionsrecht: Frauenfördermaßnahmen bzw. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach dem ArbVG hat der/die Betriebsinhaber/in die Pflicht mit dem/der Betriebsrät/in über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. Vereinbarkeitsmaßnahmen zu beraten. Der/die Betriebsrät/in hat das Recht Vorschläge einzubringen und Maßnahmen zu beantragen.

Dabei kommen auch Arbeitszeitregelungen in Betracht, wie z.B. Regelungen, die eine Rückkehr in Vollzeit ermöglichen.

Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Frauenförderung

Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung bzw. Vereinbarkeit können auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden (fakultative Betriebsvereinbarung). Möglich wären beispielsweise Maßnahmen wie

- einen Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Rückkehr in Vollzeit bzw. in die vorherige Arbeitszeit,
- bei der Besetzung von Vollzeitstellen bzw. höherem Stundenausmaß sollen bei gleicher Qualifikation Teilzeitbeschäftigte vorrangig gegenüber externen Bewerber/innen berücksichtigt werden,
- Teilzeitmöglichkeiten auch für Führungskräfte,
- erhöhter Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte,
- eine Regelung, die bei häufiger Mehrarbeit eine Möglichkeit zur Aufstockung der Arbeitszeit vorsieht.

Hinweis: Bei der Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Frauenförderung handelt es sich um eine fakultative Betriebsvereinbarung, d.h. sie kann seitens des Betriebsrates nicht erzwungen werden. Es ist aber möglich, einzelne Aspekte im Rahmen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung durchzusetzen, wie etwa eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Regelungen der Arbeitszeit. (fh)

Quelle: [AK Aktuell, das Infoservice der AK Nr. 08/2016](#)

Meldungspflicht bei Nebenbeschäftigung

Eine Nebentätigkeit ist jede Art von Beschäftigung gegen Entgelt, die neben einer hauptberuflichen Beschäftigung von einem/r Arbeitnehmer/in oder Beamt/innen ausgeübt wird. Der/die Bedienstete darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn/sie an der Erfüllung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, den Verdacht der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

Bevor ein weiteres Arbeitsverhältnis begonnen wird, ist die Zulässigkeit eines solchen zu prüfen. Ob eine Nebenbeschäftigung erlaubt ist oder nicht, ist im sogenannten Konkurrenzverbot geregelt. Mit dem Konkurrenzverbot sind gewisse Nebentätigkeiten während eines aufrechten Dienstverhältnisses gesetzlich untersagt. Darüber hinaus sind vertragliche Nebenbeschäftigungsverbote möglich. Die Prüfung, ob ein vertraglich vereinbartes Nebenbeschäftigungsverbot zulässig ist, erfolgt im Einzelfall.



Grundsätzlich muss eine Nebenbeschäftigung nur dann gemeldet werden, wenn die Meldepflicht vereinbart ist. Auch wenn keine Meldepflicht besteht, ist es ratsam, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu informieren. Aufgrund der geltenden Rechtslage für Beamte bzw. ehemalige Vertragsbedienstete und KV-Angestellte besteht an der WU eine Meldepflicht.¹ Daher sollte eine Meldung vor Antritt der Nebenbeschäftigung erfolgen.

Erfährt die WU als Arbeitgeberin von einem unzulässigen Nebenjob, kann sie den/die Arbeitnehmer/in fristlos entlassen und im schlimmsten Fall kann das auch Schadenersatzforderungen nach sich ziehen. Auch Verstöße gegen vertragliche Beschränkungen, die über das gesetzliche Konkurrenzverbot hinausgehen, können eine Entlassung rechtfertigen. Und zwar dann, wenn durch die Verletzung des vertraglichen Nebenbeschäftigungsverbot der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit gegeben ist. (fh)

¹ Beamtendienstrechtsgesetz 1979, §56
Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, § 12

Quellen:
[Arbeiterkammer](#), [help.gv.at](#), [Bundeskanzleramt Österreich](#), [öffentlicher Dienst](#)

Verteilung von Arbeitszeit in Österreich: Ergebnisse des Sozialberichtes

Der regelmäßig vom Sozialministerium herausgegebene Sozialbericht ist erstmals in kompakter Form und leicht erschließbarer Gestaltung als Beilage der Stadtzeitung Falter erschienen. In seinen Inhalten präsentiert sich der Bericht erstaunlich breit – von A wie Arbeitszeit über L wie Lebensbedingungen zu U wie Umverteilung sind viele Themen enthalten. Nachfolgend soll insbesondere das Kapitel zu Arbeitszeit, für das sich das Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) verantwortlich zeichnet, im Fokus stehen, da dieses aus betriebsrätlicher Sicht besonders interessant erscheint.

Vorweg die wichtigste Erkenntnis zur Arbeitszeitverteilung in Österreich: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist hierzulande sehr unterschiedlich verteilt – während jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt ist, trifft dies nur auf jeden 10. Mann zu; während jede zweite teilzeitbeschäftigte Person sich eine Aufstockung der Arbeitszeit wünscht, würden Vollzeitbeschäftigte gerne kürzer arbeiten.

Doch nun etwas systematischer zu den Ergebnissen der Studie: Insgesamt zeigt sich, dass die Anzahl unselbstständig Beschäftigter in Österreich in den letzten 10 Jahren gestiegen ist. Im Vergleich gingen 2015 10,7 % mehr Men-

schen einer unselbstständigen Beschäftigung nach als 2005 (von 3,192 Mio. auf 3,532 Mio.), wobei sich die Frauenbeschäftigung mit 15,1 % stärker als jene der Männer mit 6,9 % erhöhte. Obwohl mehr Menschen unselbstständig beschäftigt sind, erhöhte sich das Arbeitsvolumen lediglich um 1,7 %, was an der Zunahme von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigung liegt. Augenscheinlich ist die Ungleichverteilung der Arbeitszeit nach Geschlecht: während aktiv¹ unselbstständig beschäftigte Männer im Durchschnitt 39,8 Stunden/Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen, tun dies Frauen im Durchschnitt 31,6 Stunden/Woche, und damit 8,3 Stunden/Woche weniger. Bei Männern gilt die Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 36 Wochenstunden tatsächlich geleisteter Arbeitszeit nach wie vor für zwei Drittel (61,3 %) aller unselbstständig Beschäftigten als Arbeitszeitstandard. Bei Frauen ist die Vollzeitbeschäftigung (mind. 36h/Woche) für weniger als die Hälfte (40,3h/Woche) die Arbeitszeitnorm, gefolgt von Beschäftigungsausmaßen zwischen 25-35h/Woche für ein weiteres Viertel (22,4 %; Vgl. bei Männern: 3,9 %). Auch im europäischen Vergleich ist die weibliche Teilzeitquote hoch. 25,2 % aller unselbstständig beschäftigten Männer arbeiten hingegen zwischen 41 bis 59 Stunden (!) gegenüber 9,4 % aller unselbstständig beschäftigten Frauen.

Übersicht 1: Entwicklung der Arbeitszeitprofile von Männern, 2005-2015

Stundenkategorie	Verteilung in %										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-11 Stunden	1,5	1,7	1,7	2,0	2,2	2,3	2,3	2,4	2,6	2,9	3,0
12-24 Stunden	2,2	2,2	2,1	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	3,0	3,0	3,3
25-35 Stunden	2,4	2,5	2,5	2,6	3,1	3,2	3,0	3,2	3,6	3,7	3,9
36-40 Stunden	59,6	60,0	60,1	60,1	59,9	61,4	62,0	61,3	61,7	62,1	61,3
41-59 Stunden	26,8	26,8	27,3	27,0	27,0	25,5	25,6	26,3	25,2	24,8	25,2
60+ Stunden	6,2	6,1	5,8	5,4	4,8	4,8	4,2	3,9	3,6	3,3	3,0
stark schwankend	1,3	0,7	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – Aktiv unselbstständig beschäftigte Männer. Normalarbeitszeit in der Haupttätigkeit. Werte für „stark schwankend“ ab 2009 stark zufallsbehaftet bzw. statistisch nicht interpretierbar.

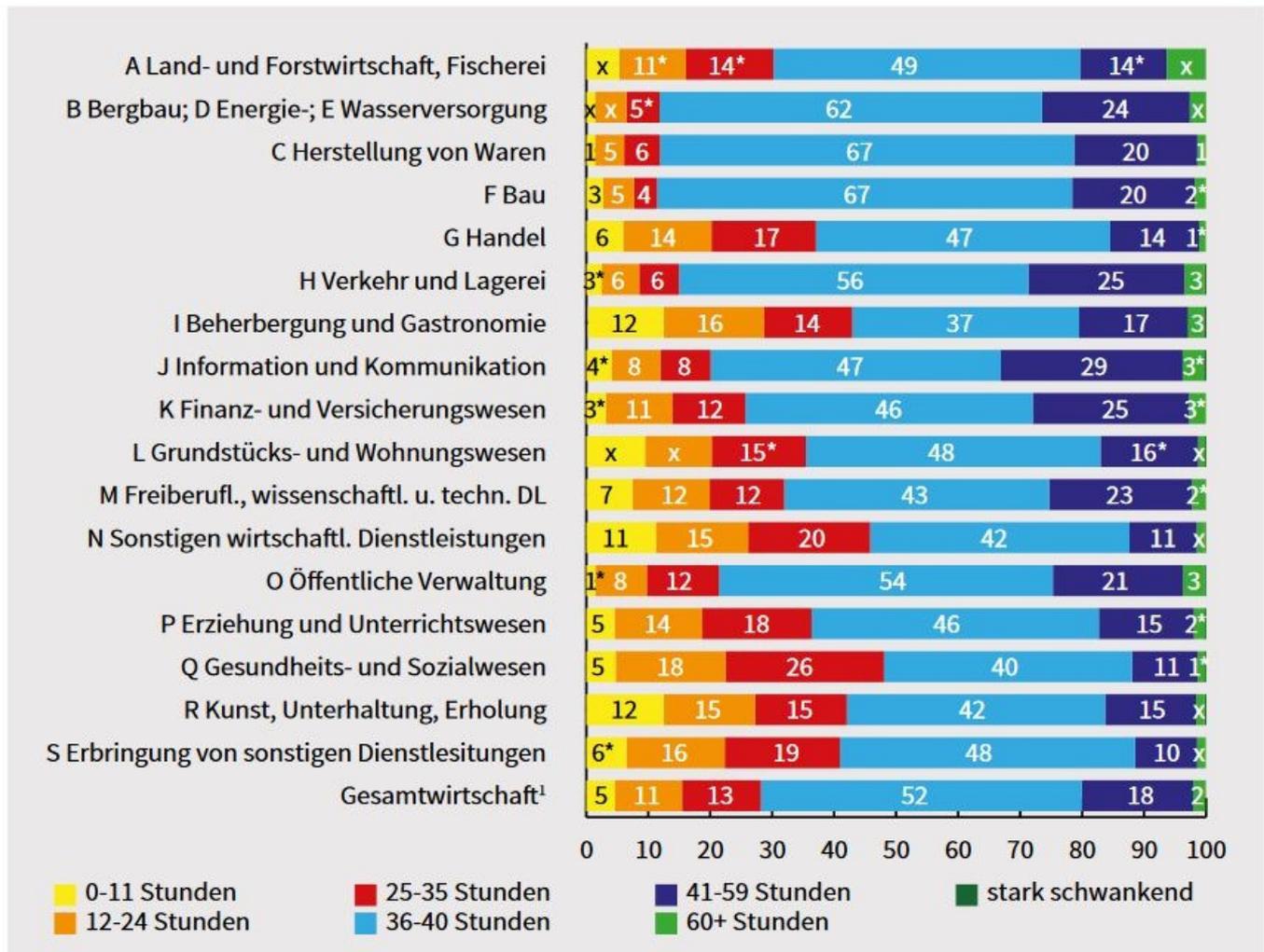
1 Aktive unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse umfassen alle unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse (inklusive freier Dienstverträge) von Personen mit aufrechtertem Beschäftigungsverhältnis, exklusive Kinderbetreuungsgeld-/KarenzgeldbezieherInnen und Präsenz-/Zivildienstleistende.

Übersicht 2: Entwicklung der Arbeitszeitprofile von Frauen, 2005-2015

Stundenkategorie	Verteilung in %										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-11 Stunden	6,6	6,7	6,7	7,2	7,5	7,5	7,5	7,5	7,4	7,7	7,8
12-24 Stunden	17,6	18,7	18,5	17,9	18,5	18,6	18,9	18,8	18,6	19,7	19,2
25-35 Stunden	17,6	17,7	17,9	18,8	19,1	19,7	19,7	20,7	21,4	21,6	22,4
36-40 Stunden	44,6	44,4	44,2	43,6	42,9	42,4	42,8	41,6	41,8	40,6	40,3
41-59 Stunden	11,1	10,3	10,7	10,7	10,6	10,3	9,9	10,1	9,6	9,3	9,4
60+ Stunden	1,6	1,4	1,6	1,5	1,2	1,2	1,1	1,2	0,9	1,0	0,8
stark schwankend	0,9	0,7	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – Aktiv unselbständig beschäftigte Frauen. Normalarbeitszeit in der Haupttätigkeit. Werte für „stark schwankend“ ab 2008 stark zufallsbehaftet, ab 2011 statistisch nicht interpretierbar.

Abbildung 3: Arbeitszeitprofile aktiv unselbständig Beschäftigter nach Branchen (in%), 2015



Quelle: AKE – Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. Verteilung der aktiv unselbständigen Beschäftigung nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Frauen 15 bis 59 Jahre, Männer 15 bis 64 Jahre. – Werte mit *: stark zufallsbehaftet. x: statistisch nicht interpretierbar; Werte für „stark schwankend“ statistisch nicht interpretierbar.

¹ Auf Grund der fehlenden Interpretierbarkeit werden die Branchen „T Private Haushalte“ und „U Exterritoriale Körperschaften“ nicht gesondert dargestellt – in den Werten der Gesamtwirtschaft sind T und U enthalten.

Befragt nach ihren Arbeitszeitpräferenzen, gaben teilzeitbeschäftigte Frauen an, dass sie statt der durchschnittlichen 22,5h/Woche gerne 24,9h/Woche arbeiten würden; teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich eine Erhöhung auf 27h/Woche. Differenzierter stellt sich die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Arbeitszeiten dar, im Hinblick auf die Motive der Teilzeitbeschäftigung. Bei den unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten, all jenen, die gerne einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen würden, aber keine finden, sind die Wünsche nach Aufstockung am größten – bei Frauen wäre hier das Ideal ein Mehr an 8h/Woche, bei Männern 14,5h/Woche. Generell gilt, je kürzer die wöchentliche Arbeitszeit, desto höher das Ausmaß an gewünschter Arbeitszeiterhöhung.

Umgekehrt zeigt sich auch, dass all jene, die besonders lang arbeiten, sich die deutlichste Arbeitszeitreduktion wünschen. Vollzeitbeschäftigte Frauen würden am liebsten um durchschnittlich 2h/Woche weniger arbeiten, Männer um 1,7h/Woche. Vollzeitbeschäftigte Frauen sind im Schnitt jünger, höher gebildet und arbeiten öfter in höher qualifizierten Tätigkeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen, die häufiger im Handel und Dienstleistungsberufen arbeiten. Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiten hingegen häufiger in der Sachgütererzeugung und sind im Durchschnitt älter als teilzeitbeschäftigte Männer, die häufiger im Handel, im Unterrichts- und Gesundheitswesen tätig sind und höherqualifizierte Tätigkeiten ausüben und höher gebildet sind als vollzeitbeschäftigte Männer.

Diese Befunde bringen klar zum Ausdruck, dass die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt verstärkt auch die Arbeitszeitverteilung in den Blick nehmen muss. Für den einzelnen Betrieb stellt sich hier die Frage, welche Arbeitszeitpräferenzen die eigene Belegschaft hat. Nicht zuletzt um konkrete Handlungsfelder – jene Bereiche (Belegschaftsgruppen), in denen Wunsch und Wirklichkeit in punkto Arbeitszeitpräferenzen besonders stark auseinanderklaffen – in den Blick zu bekommen. Wussten Sie schon, dass seit 1.1.2016 für ArbeitgeberInnen die Verpflichtung besteht, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen über die Ausschreibung von freiwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß zu informieren? Die Info an die Teilzeitbeschäftigten kann beispielsweise via Aushang im Betrieb, per Mail oder im Intranet erfolgen. Auch wenn es keinen generellen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle (Ausnahme: Elternteilzeit & Rückkehrrecht!) bzw. einen Job mit höherem Stundenausmaß gibt, bietet das neue Infocrecht zumindest einen gewissen Hebel für Teilzeitbeschäftigte.

Der Sozialbericht ist auf der Homepage des Sozialministeriums als kostenloser Download erhältlich:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=372>

Die hier erörterten Daten zur Arbeitszeit-Verteilung sind im Kapitel 16 (S. 321-344) in voller Länge nachzulesen.

Weitere Informationen rund um Teilzeitbeschäftigung finden Sie auf den Seiten der Arbeiterkammer:

<https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitszeit/sonderformenderarbeitszeit/Teilzeitarbeit.html>



(Is)

Blutspendeaktion Rotes Kreuz

Datum: 06. März 2017
Zeit: 10.00 bis 14.30 Uhr
Ort: LC, Clubraum



[Lageplan](#)

Die wichtigsten Fragen zum Lohnzettel

Einmal im Monat ist der Tag, auf den alle warten, wir bekommen unser Gehalt. Danke an dieser Stelle an die Personalverrechnung für die Abwicklung.

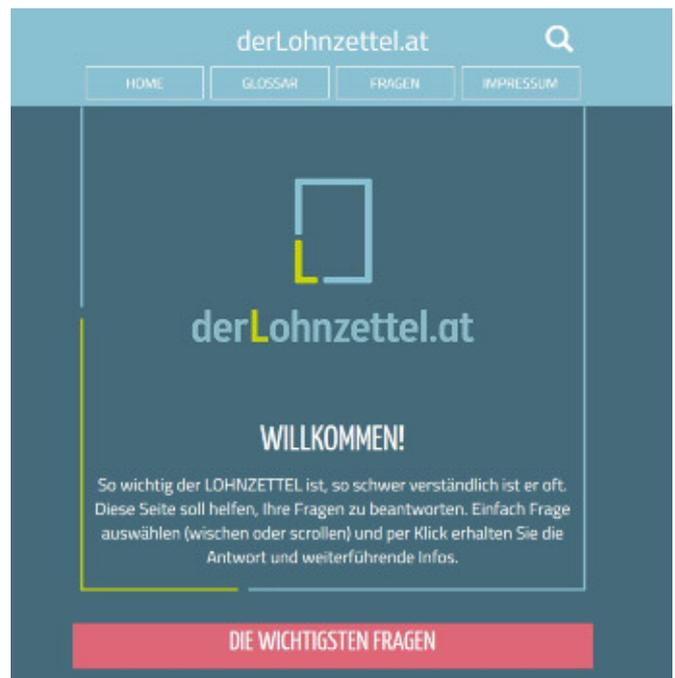
Manchmal kommen dann aber auch Fragen auf, wie z.B.

- Was wird von meinem Lohn/Gehalt alles abgezogen?
- Was genau steckt hinter all diesen Abkürzungen?

Der ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) hat hierfür nun eine eigene Seite eingerichtet, auf dem die wichtigsten Fragen auf einen Blick zu finden sind:

<http://www.derlohnzettel.at/>

Im Glossar werden alle Begriffe von A wie Absetzbetrag bis W wie Wohnbauförderungsbeitrag erklärt. (ak)



Erhöhung des Fahrkostenzuschusses

Der Fahrkostenzuschuss gebührt Arbeitnehmer/innen ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen für die Pendlerpauschale.

Zur Berücksichtigung der Pendlerpauschale muss der jeweilige Arbeitsweg an mindestens elf Tagen pro Monat zurückgelegt werden. Die Pendlerpauschale steht auch während Urlauben und Krankenständen zu, ebenso bei nicht über ein Kalenderjahr hinausgehenden Karenzurlauben.



Fotoquelle: Gabriele Gartner

Auch Teilzeitbeschäftigten, die mindestens einen Tag pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, steht eine Pendlerpauschale zu. Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte im Kalendermonat an mindestens elf Kalendertagen zurückgelegt, steht die volle Pendlerpauschale zu. Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte an mindestens acht, aber nicht mehr als zehn Kalendertagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht die Pendlerpauschale zu zwei Dritteln zu. Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte an mindestens vier, aber nicht mehr als sieben Kalendertagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht die Pendlerpauschale zu einem Drittel zu. Die Pendlerpauschale steht Teilzeitbeschäftigten ebenfalls während Urlauben und Krankenständen zu, nicht jedoch während einer Karenz.

Im Rahmen der letzten großen Novellierung der Regelungen betreffend des Fahrkostenzuschusses (2. Dienstrechts-Novelle 2007) wurde die automatische Valorisierung der Beträge durchgesetzt. Dies erfolgte zum dritten Mal.

Seit **1. Februar 2017** beträgt daher der Fahrtkostenzuschuss für **jeden vollen Kalendermonat**

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss
20 km bis 40 km	19,63 € (bisher: 18,63 €)
mehr als 40 km bis 60 km	38,81 € (bisher: 36,84 €)
mehr als 60 km	58,02 € (bisher: 55,08 €)

Bei Anspruch auf die "große" Pendlerpauschale

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss
2 bis 20 km	10,68 € (bisher: 10,14 €)
mehr als 20 km bis 40 km	42,38 € (bisher: 40,23 €)
mehr als 40 km bis 60 km	73,76 € (bisher: 70,02 €)
mehr als 60 km	105,34 € (bisher: 100,00 €)

(fh)

2. Dienstrechtsnovelle 2016

Der am 7.7.2016 im Nationalrat beschlossene [Dienstrechtsnovelle 2016](#) folgte am 21. Dezember 2016 die 2. Dienstrechtsnovelle 2016, bei der nicht nur die Umsetzung des Gehaltsabkommens geregelt wurde, sondern auch Änderungen im Beamten-Dienstrechtsgesetz und dem Vertragsbedienstetengesetz. Inhaltliche Schwerpunkte waren dabei u.a.:

- Umsetzung des Gehaltsabkommens mit den Gewerkschaften der Öffentlichen Dienste über die Gehaltsregelung für 2017 vom 30. November 2016
- Schaffung der Möglichkeit einer audiovisuellen Vernehmung aller – nicht nur minderjähriger – Zeuginnen und Zeugen im Disziplinarverfahren
- Vermeidung einer Rechtslücke durch das Auslaufen des Unterrichtspraktikumsgesetzes für Lehramts-Studierende der herkömmlichen Studienarchitektur, die das Unterrichtspraktikum nicht mehr absolvieren können durch Wirksamwerden der Bestimmungen über die Induktionsphase auch für diese Personen; weiters Vorsehen der Einreihungsmöglichkeit in die Entlohnungsgruppe I 2a 2 (Bachelor) bzw. in die Entlohnungsgruppe I 1 (Master) für Vertragslehrpersonen, die sich im "Altrecht" befinden und ihre Ausbildung nach der neuen Studienarchitektur abschließen
- Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der

Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8, in nationales Recht

- Anpassung der Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung für Beamtinnen und Beamte an die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes
- Zuweisung auch von gleich hoch bewerteten Arbeitsplätzen ohne Ausschreibung im Bereich der allgemeinen Verwaltung bzw. im militärischen Bereich (§ 141a Abs. 7, § 152c Abs. 7 BDG)

Die Kundmachung für diese Novellierung finden Sie im [Bundeskanzleramt-Rechstinformationssystem \(RIS\)](#). (gg)



Quelle: www.oeffentlicherdienst.gv.at

Was ist neu im Jahr 2017?

Rechtliche Änderungen kurz zusammengestellt

Für das Jahr 2017 wurden im Nationalrat wieder 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 für Sie zusammengestellt:



Antragslose Arbeitnehmerveranlagung in Gutschriftsfällen

Ab dem Veranlagungsjahr 2016 erhalten Arbeitnehmer/innen ihre Steuergutschrift automatisch, wenn sie ausschließlich lohnsteuerpflichtige Einkünfte beziehen. Die sogenannte 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. Zu viel bezahlte Lohnsteuer wird automatisch zurückerstattet. Die antragslose Veranlagung ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden, z.B. dürfen keine weiteren Einkünfte vorhanden sein. Voraussichtlich ab Mitte des Jahres 2017 werden die Gutschriften durch das Finanzamt automatisch überwiesen. Achtung: Die Bankverbindung der/des Steuerpflichtigen muss dem Finanzamt bekannt sein.

Ihre Lohnsteuer wird so berechnet, als ob Sie das ganze Jahr über gleich viel verdient hätten. Wenn Ihr Einkommen aber geschwankt hat – z.B. wegen eines Jobwechsels – zahlt sich eine Arbeitnehmerveranlagung aus. Hierbei wird die Steuer neu berechnet und gleichmäßig übers Jahr verteilt. Häufig stellt sich dabei heraus, dass man zu viel bezahlt hat und es gibt eine Lohnsteuergutschrift direkt auf Ihr Konto. Sollte es in Ihrem Fall jedoch zu einer Steuernachzahlung kommen, können Sie, wenn kein Pflichtveranlagungsgrund vorliegt, den Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung zurückziehen.

Bei der Arbeitnehmerveranlagung können Sie nach Ablauf des Jahres Folgendes geltend machen:

- Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag einschließlich Kinderzuschlag (auch wenn dieser schon gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber geltend gemacht wurde)
- Unterhaltsabsetzbetrag
- Mehrkindzuschlag (nur mit dem Papierformular E4)

- Kinderfreibetrag (Formular L1k)
- Pendlerpauschale (soweit nicht schon gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber geltend gemacht)
- Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung für mitversicherte Angehörige
- eventuell Pflichtversicherungsbeiträge aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung
- eventuell Freibeträge für
 - Werbungskosten
 - Sonderausgaben
 - Außergewöhnliche Belastungen (z.B. aufgrund einer Behinderung)
 - Amtsbescheinigungen und Opferaussweise



Automatische Berücksichtigung bestimmter Sonderausgaben im Rahmen der Veranlagung für Zahlungen ab dem Jahr 2017

Spenden, Kirchenbeiträge und Beiträge für die freiwillige Weiterversicherung und den Nachkauf von Versicherungszeiten werden im Rahmen der Veranlagung automatisch berücksichtigt. Für diese Sonderausgaben wird ein automatischer Datenaustausch zwischen der empfangenden Organisation und der Finanzverwaltung eingerichtet.

Die Neuregelung gilt für Zahlungen, die ab dem Jahr 2017 geleistet werden.

Die automatische Berücksichtigung als Sonderausgabe erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass die/der Steuerpflichtige der empfangenden Organisation ihre/seine Identifikationsdaten (Vor-, Zuname und Geburtsdatum) bekannt gibt. Aber selbst wenn der empfangenden Organisation die Identifikationsdaten bekannt sind, besteht für die Steuerpflichtige/den Steuerpflichtigen die Möglichkeit, der empfangenden Organisation die Übermittlung von Daten an die Finanzverwaltung zu untersagen.



Kinderbetreuungsgeldkonto und Familienzeitbonus ab 1. März 2017 (für Geburten ab 1. März 2017)

- Die bisher gültigen vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) werden durch ein flexibles Kindergeldkonto ersetzt. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt bestehen. Gegenüber den alten Pauschalvarianten

verkürzt sich die maximale Laufzeitvariante geringfügig, im Gegenzug können Mütter und Väter aber innerhalb dieser Fristen die Kindergeldlaufzeit frei wählen. Der höchstmögliche Tagessatz ist leicht erhöht.

- Neu ist die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von KBG durch beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen.
- Einführung eines Partnerschaftsbonus (in Höhe von zusätzlich 1.000 Euro, den Eltern abrufen können, wenn sie sich die Betreuung fair, also 50:50 oder 60:40, aufteilen)
- Einführung eines Familienzeitbonus – Väterkarenz ("Papamonat") (innerhalb der ersten 61 Tage nach der Geburt können Väter 31 Tage in Form einer Väterkarenz ("Papamonat") am Stück zu Hause in Anspruch nehmen)
- Verlängerung der Anspruchsdauer bei Härtefällen von zwei auf drei Monate
- Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Härtefälleverlängerung



Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten

Bisher unberücksichtigte Zeiten vor dem Jahr 2005 werden für die günstigere Wartezeitregel des Allgemeinen Pensionsgesetzes angerechnet. Dies gilt insbesondere für Kindererziehungszeiten.



Schwer erkrankten Arbeitnehmer/innen wird die Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtert

Ab 1. Juli 2017 besteht die Möglichkeit, die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu vereinbaren, um den beruflichen Wiedereinstieg nach langer Krankheit zu erleichtern. Nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand kann die Arbeitszeitreduktion für bis zu sechs Monate vereinbart werden. Neben dem dann geltenden Kündigungsschutz haben Arbeitnehmer/innen auch einen Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld aus den Mitteln der Krankenversicherung und sind pensionsrechtlich abgesichert.



Mindepensionisten mit wenigstens 30 Beitragsjahren bekommen nun 1.000 Euro statt derzeit 883 Euro

Davon profitieren Personen mit niedrigem Activeinkommen und mit langen Teilzeit-Strecken in ihrer Berufslaufbahn, in erster Linie Frauen.¹ Für jene, die bis zu 3 Jahre über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten, entfällt die Hälfte des Pensionsbeitrags (Dienstgeber/in und -nehmer/in). Dazu kommt der schon

geltende "Aufschubbonus" von 4,2 Prozent mehr Pension im Jahr.



Selbstbehalte für Kinder im Krankenhaus

Ab 1. Jänner müssen Eltern keine Krankenhaus-Selbstbehalte mehr für ihre Kinder bezahlen.



Pensionsplitting

Beim Pensionsplitting wird die Möglichkeit zur Übertragung von Teilgutschriften von derzeit bis zu vier Jahren auf bis zu sieben Jahren pro Kind ausgeweitet. Der Antrag auf Übertragung kann künftig bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes gestellt werden. Es sind maximal 14 Übertragungen möglich.



Halbierung der PV-Beiträge bei Pensionsaufschub

Wer über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus arbeitet, ohne die Pension zu beziehen, bezahlt bis zu drei Jahre lang nur die Hälfte der Pensionsversicherungsbeiträge. Es empfiehlt sich aber genau berechnen zu lassen, ab welcher Pensionsbezugsdauer sich das auszahlen würde.



Sozialversicherung

- Geringfügigkeitsgrenze: 425,70 Euro monatlich, eine tägliche Geringfügigkeitsgrenze gibt es nicht mehr!
- Ausgleichzulagenrichtsatz ("Mindestpension"): Alleinstehende: 889,84 Euro monatlich, Ehepaare: 1.334,17 Euro monatlich.
- Höchstbeitragsgrundlage ASVG: 4.980,00 Euro monatlich



Arbeitslosenversicherung

- Höchstbemessungsgrundlage: 4.530,00 Euro monatlich
- Familienzuschlag: 0,97 täglich
- Weiterbildungsgeld: mindestens 14,53 Euro täglich
- Bildungsteilzeitgeld (Stundensatz): 0,79 Euro

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Punkten finden Sie ebenfalls bei HELP.gv.at (gg)

¹ Lt. Auskunft der PVA betrifft das nur Personen, die längere Zeit im Ausland tätig waren und von dort nur eine kleine Pension beziehen.

Quellen: help.gv.at, www.pensionsversicherung.at, www.oegb.at

Wir sind alle nicht allein – Hilfestellung für Angehörige von Personen mit Hörbeeinträchtigungen

Ich freue mich schon sehr auf meine Arbeit im Betriebsrat – vor allem ist mir der Sozialbereich ein großes Anliegen! Selbst bin ich seit der Geburt meines 2. Kindes im Jahr 2000 zur "Mitbetroffenen" durch die Hörbeeinträchtigung meiner Tochter geworden. Wir haben einen sehr langen Weg hinter uns, viele UP and DOWNs gab es bereits und in der Zwischenzeit kann ich sagen, dass wir eine Vorreiterrolle für Hörbeeinträchtigte Menschen übernommen haben und wie es in der Selbsthilfe so schön heißt: "wir sind zu Botschafterinnen für Hörbeeinträchtigte geworden".



Dagegen ist ein Schriftdolmetsch sehr nützlich für "schwerhörige" Menschen.

Was ich noch erwähnen möchte ist die Tatsache, dass wir als Eltern von "behinderten" Kindern auch von unserer Gewerkschaft – der GÖD – Unterstützung bekommen. Es gibt einen sehr engagierten Herrn in der GÖD der sich um uns Eltern von behinderten Kindern sehr rührend annimmt, der auch viel mit diesen Familien unternimmt und der auch immer ein Ohr für sie hat und jederzeit unterstützend zur Seite steht!

Hier ein paar Sätze, die sich bei mir immer wieder in den Vordergrund drängen und über die es sich möglicherweise stundenlang unterhalten lässt:

- Schwerhörigkeit drängt Menschen in die Isolation = nichts oder wenig hören ist der mögliche (und leider sehr häufige) Ausschluss aus der Gesellschaft;
- der Unterschied zwischen "gehörlosen" und "schwerhörigen" Menschen ist meistens nicht bekannt, diese Zwischengruppe wird gerne - und auch öffentlich - verdrängt;
- wussten Sie, dass die Gebärdensprache nur für "gehörlose" Menschen nützlich ist?

Resümee zu der Geschichte: wir sind alle nicht allein, es gibt rund um uns sehr viel Hilfe und Unterstützung, keiner muss sich ins soziale Eck drängen lassen und dort verharren bis sich irgendwann jemand um uns kümmert!

Meine Erfahrung gebe ich gerne weiter, kann sowohl als Elternteil eines behinderten Kindes als auch als "Mitbetroffene" schwerhörigen Personen gerne Hilfestellung geben. Sprechen Sie mich gerne darauf an, ich habe sicher ein offenes Ohr für Sie!

Eure
Hilde Renner

Save the Date: WU Gesundheitstag 2017

Datum: 06. April 2017
Zeit: 9.00 bis 14.00 Uhr
Ort: Sitzungssaal 1, AD-Gebäude

[Lageplan](#)



USI Anmeldungen

Für das Sommersemester 2017 haben die Betriebsräte für das Allgemeine und das Wissenschaftliche Universitätspersonal wieder die Anmeldungen für die USI-Kurse übernommen und gaben diese Mitte Februar gesammelt beim USI Wien auf der Schmelz ab. Mit diesem Service hatten WU-Angehörige eine Fixgarantie auf einen Platz (Frühbucharbonus). Dieses Angebot haben auch heuer wieder zahlreiche Kolleg/innen in Anspruch genommen. Wir wünschen auf diesem Wege viel Spaß in den Kursen! (rh)



Die Mitarbeiter/innenkarte der WU

Auf den Betriebsratsseiten werden von diversen Anbietern Rabattangebote für WU-Mitarbeiter/innen angeboten. Um diese Angebote nutzen zu können, wird des Öfteren eine Legitimation in Form der Mitarbeiter/innenkarte verlangt. Zusätzlich dient die Karte auch als Identifikationsmöglichkeit für Mitarbeiter/innen. Damit soll gewährleistet werden, dass kein Datenmissbrauch und keine Datenschutzverletzung durch Unbefugte entstehen kann. Doch wie kommt man zu einer Mitarbeiter/innenkarte?

Im Grunde ganz einfach:

Jede/r WU-Mitarbeiter/in kann sofort nach Dienstantritt eine Mitarbeiter/innenkarte beantragen, sofern das Dienstverhältnis noch mindestens 6 Monate dauert und ein Beschäftigungsmaß von mindestens 8 Stunden pro Woche vorliegt. Lehrbeauftragte sind von dieser Regelung allerdings ausgenommen.

Beantragt wird die Mitarbeiter/innenkarte per E-Mail, die Sie an mitarbeiter.innenkarte@wu.ac.at schicken. Die Mail muss Ihre Sozialversicherungsnummer und ein Foto in der Größe 127x144 Pixel enthalten.

Die Ausstellung der Mitarbeiter/innenkarte erfolgt in der Personalabteilung. Bei der Abholung ist noch eine [Erklärung](#) zum Erhalt der Mitarbeiter/innenkarte auszufüllen.

Weitere Informationen zur Mitarbeiter/innenkarte erhalten Sie auch im [WU-Intranet](#).

Übrigens: WU-Mitarbeiter/innen, die aus o.g. Gründen keinen Dienstausweis erhalten, können die Rabattangebote trotzdem nutzen! Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal stellt Ihnen gerne eine Bestätigung aus, dass Sie an der WU tätig sind. (gg)



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

Das Ende der nährischen Zeit



Das Ende der Faschingszeit wird beim Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal schon seit ein paar Jahren mit dem Verteilen von Faschingskrapfen begangen. Dieser Tradition folgend, lud der Betriebsrat auch heuer am Faschingsdienstag, 28. Februar 2017, zu Kaffee und Krapfen in den Clubraum ein. 500 Krapfen – in den frühen Morgenstunden vom Betriebsratsvorsitzenden frisch aus den

Krapfenmaschinen vom Kuchen-Peter abgeholt – fanden ihren Weg zum Allgemeinen Universitätspersonal. Auch die vegetarisch und vegan essenden Kolleg/inn/en wurden nicht vergessen: für Sie standen 20 vegane Krapfen von Anker bereit.

Aber nicht nur der Krapfen am Faschingsdienstag hat in der Zwischenzeit schon Tradition. Seit zwei Jahren veranstalten wir zu dieser Gelegenheit auch einen Verkleidungskontest, bei dem das schönste, lustigste oder beste Kostüm prämiert wird. Dem/der/den Gewinner/inne/n winkt ein Geschenkkorb. Abstimmen können alle WU-Angehörigen über die Homepage des Betriebsrates. Da die Abstimmung bis 7. März läuft, stand das Endergebnis zu Redaktionsschluss noch nicht fest – wir berichten darüber in der nächsten Ausgabe. (gg)



Fotoquellen: Friedrich Hess, Hakan Siretöglu

Neue und aktualisierte Vergünstigen

Neben vielen Aktualisierungen von Vergünstigungen konnte der Betriebsrat auch wieder neue Kooperationen vereinbaren:

Plattformen für Vergünstigungen



Die **Jollydays Erlebniswelt** hält über 5.000 unvergessliche Erlebnisse und Geschenkideen aus den 9 Bereichen Gourmet, Fliegen, Fahren, Action, Wasser, Kultur, Lifestyle, Wellness und Kurztrips für Sie bereit. Neben Erlebnis-Gutscheinen zum Verschenken oder Tickets zum Selbsterleben bietet Jollydays auch Themengutscheine und Erlebnis-Geschenkböden speziell für Männer, Frauen, Pärchen oder themenspezifisch für Genießer, Outdoor-Fans und Helden an. WU-MitarbeiterInnen erhalten 10 % Rabatt, der automatisch im Warenkorb abgezogen wird.

Computer und Telefonanbieter

Der Mobilfunkanbieter **3** hat seine Angebote für Mobiltelefonie und Internet aktualisiert.

Essen und Trinken



Im **Teehaus Demmer** erhalten WU-Mitarbeiter/innen Einkaufsrabatt: 10% auf Tee (lose/abgepackte Ware & Teebeutel) und teeähnliche Produkte (Eistee in der 0,25l Flasche, Eistee-Sirup in der 0,5l Flasche, Chai-Sirup in der 0,25 & 0,5l Flasche). Vom Rabatt ausgenommen sind: fertig konfektionierte Tee-Geschenke, Zubehör (Tassen, Kannen, Filter udgl.), Süßigkeiten bzw. sämtliche Artikel, die nicht in die Gruppe Tee bzw. teeähnliches Produkt fallen. Dieser Rabatt wird ausschließlich im DEMMERS TEEHAUS Geschäft am Standort Linke Wienzeile 4/2, 1060 Wien nach Vorlage eines gültigen Mitarbeiter/innenausweises gewährt. Der Einkaufsrabatt ist nicht kombinierbar mit anderen Rabattaktionen und dem DEMMERS TEEHAUS Teepass. Mitarbeiter/innenangebot gültig bis 31.12.2017.

Mit "**RITA bringt's**" wird vegetarisches Mittagessen mit dem Rad an die WU gebracht. WU-Mitarbeiter/innen können ohne Mindestbestellsumme bestellen und erhalten 10 % Rabatt.

Fitness



Im **ALDAVIA® Gesundheitszentrum** erhalten Mitarbeiter/innen der WU gegen Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte 10% Rabatt auf die Mitgliedschaft. Ein kostenloses Probetraining kann telefonisch oder per E-Mail vereinbart werden: Telefon: +43 1 7984098230, E-Mail: care@aldavia.com

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

Spezialangebote für Konzerte österreichweit bietet **Ö-Ticket**. Rabatt für WU-Mitarbeiter/innen wird unter Verwendung des [Links](#) direkt berücksichtigt. Aktuelle Angebote finden Sie [hier](#).



Bei der Firma **MMEDIA GmbH** finden Sie auf Gutschein24.at eine riesige Auswahl an stark vergünstigten Gutscheinen aus allen Bereichen, wie Einkauf, Essen & Trinken, Urlaub, Freizeitaktivitäten, Events uvm. Oft werden spontan besondere Gutscheine/Tickets noch günstiger! Falls Sie in Zukunft über die "speziellen Angebote" informiert werden möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an: Fr. Selma Muratovic sa@mmedia24.com

Optiker

Bis 31. Mai 2017 erhalten Sie bei **Lassalle Augenoptik** beim Brillenkauf das erste Brillenglas gratis.

Shops mit karitativen Hintergrund

Bei diesen Shops haben wir vielleicht keine Rabatte für Sie aushandeln können, Ihr Einkauf dient aber einem sozialen Zweck und unterstützt die karitativen Einrichtungen.



Die **Blinden- und Sehbehindertenförderungswerk GmbH** bildet sehbehinderte und blinde Menschen aus. Diese werden in den Bereichen Besenbinder-, Weberinnen-, Seifen- und Kerzenerzeuger ausgebildet. Um dies weiter zu ermöglichen, sind sie auf den Verkauf der handwerklich hergestellten Produkte angewiesen. Die Auszubildenden legen nach reichlicher Übung eine Prüfung ab, werden im Betrieb fix übernommen und können damit ihr komplettes Leben selbst finanzieren, sind somit nicht mehr auf Spenden angewiesen, was auch beträchtlich zum Selbstwertgefühl der jugendlichen blinden- und sehbehinderten Mitarbeiter beiträgt. Wir bitten Sie daher um Unterstützung mit einer Produktbestellung.

Ihre Bestellung nimmt Fr. Greistorfer gerne per Email unter bcc@blindenwerk.at entgegen.

Sportartikel

Vom 02.-05. Mai 2017 gewährt der **Skinfit Shop Wien** wieder 15% Rabatt gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises.

Urlaub und Reisen

Auch 2017 erhalten WU-Mitarbeiter/innen gegen Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte 10% Ermäßigung auf Thermen- und Hotelaufenthalte lt. An-

gebot im **Asia Resort Linsberg**.

Die **St. Martins-Therme und Lodge** bietet ein Mitarbeiter/innenangebot für 2 Übernachtungen im Doppelzimmer/Seewinkel inkl. € 20,- Gutscheine.

10 % Ermäßigung gibt das **Thermenhotel Vier Jahreszeiten** auf die Listenpreise ab einem Aufenthalt von 2 Nächten bei Anreise unter der Woche. Das Angebot ist ausschließlich für Mitarbeiter gegen Vorlage eines Mitarbeiter/innenausweises und vorheriger (telefonischer oder elektronischer) Reservierung mit dem Kennwort "Betriebsrat" buchbar. Jeweils auf Anfrage & Verfügbarkeit, nicht kombinierbar mit anderen Ermäßigungen.
Gültigkeitszeitraum: bis 15. Dezember 2017

Auch das **Therme Laa Hotel und Silent Spa** gewährt wieder bis zu 25 % Rabatt auf den Listenpreis.

Versicherungen

Die Merkur-Versicherung hat ihre Angebote aktualisiert. Bereits bestehende Versicherungsverträge erhalten nach Erreichen der notwendigen Anzahl an versicherten Personen den im Vertrag angeführten Gruppenrabatt!

Die Vergünstigungen wurde zu Redaktionsschluss gerade aktualisiert. Es lohnt sich also, sich die Angebote anzusehen.

Buchtipps



Gute Arbeit: Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit

AutorIn: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen
Jahr: 2017
Verlag: Bund-Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783766365248

Gute Arbeit ist nicht denkbar ohne gute Arbeitszeiten. Das gilt erst recht mit Blick auf die Digitalisierung, denn sie fördert den Trend der völligen Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten und verstärkt Ansprüche der Arbeitgeber auf schrankenlose Verfügbarkeit der Ware Arbeitskraft. Mit dem Normalarbeitsverhältnis erodiert auch die bisherige Normalar-



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

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

Save the Date: WU Sommerfest 2017

Datum: 22. Juni 2017
Zeit: 18.00 bis 22.00 Uhr
Ort: Campus WU

beitszeit. Die Arbeitszeitlandschaft zerfasert. Arbeitszeit wird zunehmend als belastend und gesundheitlich riskant erlebt. Im neuen Jahrbuch diskutieren Fachleute aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis, wo die Aufgaben guter Arbeitszeitgestaltung in einer digitalisierten Welt liegen.

Die Herausgeber:

Lothar Schröder ist Mitglied des Bundesvorstands der Gewerkschaft ver.di. / Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Die Redaktion:

Nadine Müller, Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit bei der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin / Klaus Pickshaus, Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall / Jürgen Reusch, langjähriger verantwortlicher Redakteur der Fachzeitschrift »Gute Arbeit«.

Save the Date: Betriebsausflug 2017

Traditionell findet der Betriebsausflug für das Allgemeine Universitätspersonal immer am Pfingstdienstag statt. Dieser fällt heuer auf den **06. Juni 2017**. Die Planungen für den eintägigen Betriebsausflug laufen bereits auf Hochtouren. Details zu Ziel und Programm werden aber noch nicht verraten.

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

Aktuelle Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



Meisterwerke im
Fokus
Tina Blau

Bis 9. April 2017
Oberes Belvedere



ARTISTCLUB
Franz West

Bis 23. April 2017
21er Haus
#artisclub21



Lonely Old Slogans
Daniel Richter

Bis 5. Juli 2017
21er Haus
#oldslogans21



Porträt(s) der
Moderne
Sammlung Klewan

Bis 11. Juni 2017
Orangerie
#KlewanCollection



Dekadenz & Antike
Lawrence Alma-
Tadema

Bis 18. Juni 2017
Unteres Belvedere
#AlmaTadema

