



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Auswertung der Gehalts- und Beschäftigungsstruktur	3
Telearbeit an der WU	4
Facebook am Arbeitsplatz	6
Informationspflicht über Leistungsprämien	7
Erfolg der AG-Campus	7
Resolutionen von GöD und ÖGB zur Sozialpartnerschaft	8
Österreichische Sozialversicherung	13
Beschlossene Anträge im Nationalrat	14
Weihnachten - Zeit der "kleinen Geschenke"	15
Die Weihnachtsfeier	16
Weihnachtsgeldaushilfe für Mitarbeiter/innen	17
Urban Gardening	18
BabyGuide: der Elternratgeber	19
Rückblick auf die Betriebsversammlung 2017	19
Das war der 17. Wien Energie Business Run 2017	20
Honig aus Lunz am See	21
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	22
Aktuelle Ausstellungen	23
Gehirn Work-out	24

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters geben wir Ihnen einen Einblick in unsere Auswertung zur Gehalts- und Beschäftigungsstruktur anhand der Gehaltsliste vom August 2017. Auch im Gleichstellungsbericht der WU sind sehr ähnliche Ergebnisse zur Beschäftigungsstruktur an der WU abgebildet. Manche Zahlen sehen wir im Hinblick auf die sozialen Folgen sehr kritisch.

Seit 01.07.2017 ist das Gesetz zum betrieblichen Wiedereinstieg nach langen Krankenständen in Kraft. Bereits im Juli hat ein Mitarbeiter diese Möglichkeit in Anspruch genommen. Obwohl es unser erster Fall war, konnten wir in wenigen Tagen in sehr guter Zusammenarbeit mit Abteilungsleitung, Personalabteilung und Betriebsarzt eine im Sinne des Mitarbeiters sinnvolle Vereinbarung treffen.

Über den Sommer wurde eine Steuerungsgruppe zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an der WU eingerichtet. In den ersten Besprechungen dieser Steuerungsgruppe wurden sieben Arbeitsfelder definiert, mit denen sich verschiedene Arbeitsgruppen künftig auseinandersetzen werden. Wir bitten um Mitarbeit, falls eine Anfrage aus einer dieser Arbeitsgruppen an Euch herangetragen wird.

Aus gegebenem Anlass bitten wir Sie, **alle arbeitsrechtlichen mündlichen Vereinbarungen mit Ihrer/Ihren Vorgesetzten zu verschriftlichen**. Es genügt eine kurze Mail an die/den Vorgesetzte/n, welche in kurzen Worten die Vereinbarung wiedergibt. Diese Vorgangsweise verhindert nachträgliche Probleme.

Viel Spaß beim Lesen unseres Newsletters wünscht

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe November 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: 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.



Auswertung der Gehalts- und Beschäftigungsstruktur an der WU

In den vergangenen Monaten haben wir uns einen Überblick über die Gehalts- und Beschäftigungsstruktur anhand der Gehaltsliste vom August 2017 verschafft.

Beschäftigungsstruktur

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Arbeitsverhältnissen befinden wir uns leider immer noch auf einem sehr hohen Niveau. 48,52 % der Frauen und 30,14 % der Männer haben eine Teilzeitbeschäftigung an der WU Wien.

Eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung birgt viele Risiken. Durch die geringeren Beträge für die Pension ist die Gefahr einer Altersarmut sehr hoch.

22,56 % der Mitarbeiter/innen hatten im August ein befristetes Arbeitsverhältnis. Dies in einem Monat, in dem viele Tutor/innen noch nicht an der WU beschäftigt sind.

Gehaltsstruktur

Um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, haben wir alle Einkommen auf **Vollzeitäquivalent** (VZÄ) umgerechnet. Der letzte Gleichstellungsbericht der WU Wien für das Jahr 2016 hat bereits die Einkommens- und Einstufungsunterschiede zwischen Frauen und Männern aufgezeigt. In unseren Auswertungen wurde dies auch für 2017 in einzelnen Beschäftigungsgruppen bestätigt. Das Durchschnittseinkommen (VZÄ) der Frauen an der WU liegt ca. 10 % unter dem der Männer.



Das **Vollzeitäquivalent** ist eine Kennzahl, die unter anderem im Personalmanagement zur Anwendung kommt. Es gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es handelt sich um eine hypothetische Größe, die besagt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe.

Überzahlungen

Gute Chancen auf eine hohe Überzahlung haben Mitarbeiter/innen ab der Einstufung 4a des Kollektivvertrages. Mitarbeiter/innen in 3b erhalten zwar immer noch zu fast 50 % eine Überzahlung, diese ist im Durchschnitt aber weit geringer. Ab der Stufe 3a erhalten wenige Mitarbeiter/innen eine Überzahlung.

Wir konnten auch eine unterschiedliche Zuteilung des Budgets für Überzahlungen auf einzelne Abteilungen feststellen. Dies ermöglicht es in einzelnen Abteilungen vielen Mitarbeiter/innen eine (hohe) Überzahlung zu gewähren. Daneben gibt es Bereiche mit vielen Mitarbeiter/innen, aber wenig Budget für Überzahlungen.

In der "Im Scheinwerfer"-Ausgabe vom **Juni 2016** finden Sie auf Seite 3 einen Artikel von Stefan Baier zum Gehaltssystem an der WU Wien.

... 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.
...

Die Ergebnisse unserer Auswertung und Vorschläge zur Verbesserung wurden der Universitätsleitung bereits übermittelt. (fh)

Telearbeit an der WU

Es wird wohl schon über zehn Jahre her sein, dass der/die erste Mitarbeiter/in Telearbeit an der WU in Anspruch genommen hat. Damals wurden viele Fragen, darunter nach dem privaten Arbeitsplatz, nach den Betriebsmitteln (PC etc.) sowie nach den Kommunikationskosten, erstmals diskutiert.

Inzwischen haben sich diese Fragen weitestgehend aufgelöst, nicht zuletzt dadurch, dass die meisten Mitarbeiter/innen über einen eigenen Internetanschluß verfügen, unter bestimmten Voraussetzungen ein Diensthandy in Anspruch nehmen können und auch ein Notebook von der WU zur Verfügung gestellt bekommen.

Obwohl damit wichtige Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Telearbeit erfüllt wären, ist die Inanspruchnahme von Telearbeit an der WU trotzdem nur in sehr beschränkten Ausmaß möglich. Dies war in den Anfängen deshalb der Fall, weil die Telearbeit seitens der Personalabteilung der WU in den ersten Jahren nur als Pilotversuch gedacht war. Auch später wollte sich die Personalabteilung nicht zu einer Erweiterung durchringen, obwohl in vielen Fällen Mitarbeiter/innen sowie unmittelbare Vorgesetzte dies vorgeschlagen und befürwortet hatten.

Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind hierbei schon viel weiter. Während im Kollektivvertrag der Universitäten nur in einem Nebensatz aufgeführt wird, dass Telearbeit schriftlich zu vereinbaren ist, sind sowohl im Vertragsbedienstetengesetz, wie auch im Beamten-Dienstrechtsgesetz die Bestimmungen dazu detailliert ausgeführt und sagen im Wesentlichen aus, dass Telearbeit für jeweils ein Jahr vereinbart und entsprechend jährlich verlängert werden kann.

Es ist schade, dass die Personalabteilung der WU diese gesetzlichen Möglichkeiten nicht besser nutzt, vor allem, wenn Mitarbeiter/innen und direkte/r Vorgesetzte/r sich einig sind. Derzeit wird Telearbeit nur in ausgewählten Fällen, beispielsweise beim Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes, ermöglicht. Diese Möglichkeit wird auch nur auf einer Webseite außerhalb der WU verlautbart.

Auch nach wiederholter Nachfrage seitens des Betriebsrates lautete die Antwort der Personalabteilung der WU, dass die Inanspruchnahme von Telearbeit nur in Ausnahmefällen genehmigt werden wird. Dies erinnert ein wenig an einen Ausspruch von Karl Valentin, der - frei zitiert - etwa so lautet: **Mögen hätten wir schon wol-**

len, aber dürfen haben wir uns nicht getraut. (an)

Telearbeit/Homeoffice

Bei der Planung zum Wiedereinstieg nach einer Auszeit aufgrund der Geburt eines Kindes, besteht die Möglichkeit der Vereinbarung zur Telearbeit/Homeoffice. Dies ist in Absprache mit dem/der Vorgesetzten in Hinblick auf die Aufgaben bzw. auf den Bedarf der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu vereinbaren. (Quelle: <http://roadmap.abzaustria.at/vereinbarkeit>)



Gesetzliche Grundlagen:

Im Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten:

§ 8. Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

(5) Hat der/die ArbeitnehmerIn Teile seiner/ ihrer Arbeit außerhalb von Arbeitsstätten der Universität (insbesondere bei Telearbeit) oder im Ausland zu verrichten, ist darüber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Mitwirkung des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleibt unberührt.

Im Vertragsbedienstetengesetz (VBG):

Telearbeit

§ 5c. (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann mit einem Vertragsbediensteten vereinbart werden, dass er regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle

gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik verrichtet (Telearbeit), wenn

1. sich der Vertragsbedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
2. die Erreichung des vom Vertragsbediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. der Vertragsbedienstete sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

(2) In der Vereinbarung nach Abs. 1 sind insbesondere zu regeln:

1. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern der Dienststelle und dem Telearbeit verrichtenden Vertragsbediensteten,
3. die Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete sich dienstlich erreichbar zu halten hat und
4. die Anlassfälle und Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Vertragsbedienstete verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.

(3) Telearbeit kann höchstens für die Dauer eines Jahres vereinbart werden. Verlängerungen um jeweils höchstens ein Jahr sind zulässig.

(4) Die Vereinbarung von Telearbeit endet

1. durch Erklärung des Dienstgebers, wenn
 - a) eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt,
 - b) der Vertragsbedienstete einer sich aus Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommt oder
 - c) der Vertragsbedienstete wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
2. durch Erklärung des Vertragsbediensteten.

(5) Vom Bund sind dem Vertragsbediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG):

Telearbeit

§ 36a. (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann einem Beamten mit seiner Zustimmung angeordnet werden, regelmäßig bestimmte dienstliche

Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

1. sich der Beamte hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
2. die Erreichung des vom Beamten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. der Beamte sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

(2) In der Anordnung nach Abs. 1 sind insbesondere zu regeln:

1. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
2. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern der Dienststelle und dem Telearbeit verrichtenden Beamten,
3. die Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte sich dienstlich erreichbar zu halten hat und
4. die Anlassfälle und Zeiten, in denen der Telearbeit verrichtende Beamte verpflichtet ist, an der Dienststelle anwesend zu sein.

(3) Telearbeit kann höchstens für die Dauer eines Jahres angeordnet werden. Verlängerungen um jeweils höchstens ein Jahr sind zulässig.

(4) Die Anordnung von Telearbeit ist zu widerrufen, wenn

1. eine der Voraussetzungen nach Abs. 1 entfällt,
2. der Beamte einer sich aus Abs. 1 Z 3 oder Abs. 2 Z 2 bis 4 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommt,
3. der Beamte wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringt oder
4. der Beamte seine Zustimmung zur Telearbeit zurückzieht.

(5) Vom Bund sind dem Beamten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Die Richtlinie der WU zur Telearbeit finden Sie auf den Sharepoint-Seiten der WU:

https://swa.wu.ac.at/richtl/Lists/Richtlinien/Attachments/273/IT-Endgeraeterrichtlinie_-_Ergaenzung_Telearbeit.pdf

Facebook am Arbeitsplatz

Web 2.0-Dienste wie Facebook sind längst allgegenwärtig am Arbeitsplatz. Falsch genutzt können sie den Job kosten.



Entlassung wegen Facebook-Schmähungen

Ein Fall aus der Praxis: Eine Arbeitnehmerin schimpft über ihre Chefs und Firma auf Facebook, die Vorgesetzten finden es heraus – und weg ist der Job. AK Arbeitsrechtsexpert/innen warnen daher: Facebook ist kein geeigneter Ort, um sich das Herz über die Arbeit auszuschütten. Wer über die Vorgesetzten oder Kolleg/innen lästert, kann sich arg in die Nesseln setzen und schlimmstenfalls eine Klage wegen Ehrverletzung und Rufschädigung samt Schadenersatzforderung riskieren.

Zu Loyalität verpflichtet

Auch wenn Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der Firma am Cyber-Stammtisch ausgeplaudert werden, ist dies ein Entlassungsgrund, wobei der Sachverhalt in jedem Einzelfall zu prüfen ist. Arbeitnehmer/innen sind zu Loyalität und Treue verpflichtet, das gilt auch fürs Internet.

Facebook am Arbeitsplatz als Überwachungsinstrument

Nicht die User/innen suchen eine Information – relevante Informationen "finden" ihre Adressaten. Weil dieses Web-2.0-Prinzip so gut funktioniert, wird auch "Krankfeiern" immer öfter via Facebook entdeckt. Ein Fall aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer berichtete auf seinem Profil, dass er bei einer Veranstaltung war – allerdings im Krankenstand. Die Nachricht machte die Runde – bis zum Chef. Kurz darauf folgte die Entlassung.

Facebook-Einträge kriegen leicht "Füße"

Selbst wer strenge private Sicherheitseinstellungen wählt, ist nicht davor gefeit, dass die Facebook-Einträge "Füße bekommen": Sie könnten weitergesagt oder in andere Profile weitergeleitet werden. Auch ein Screenshot ist blitzschnell gemacht.

Facebook-Verbot am Arbeitsplatz?

In zahlreichen Firmennetzwerken sind die Facebook-Seiten am Arbeitsplatz gesperrt, weil sie als reines Unterhaltungsmedium betrachtet werden. Viele User/innen sind jedoch mit Smartphones & Co. trotzdem stets am Ball. Analog zur privaten Internetnutzung lässt sich sagen, dass Facebook-Aktivitäten am Arbeitsplatz jedenfalls auf das Allernötigste beschränkt werden sollten. Denn: Internetnutzung verletzt, wenn sie nicht grundsätzlich erlaubt ist, die Arbeitspflicht. Wer trotzdem surft oder auf Facebook postet, kann "fliegen", in besonders gravierenden Fällen auch ohne vorheriger Verwarnung.

Kann der Chef zur Facebook-Nutzung zwingen?

Immer mehr Firmen sprechen ihre Kund/innen mit eigenen Facebookseiten an. Können Vorgesetzte die Arbeitnehmer/innen dazu verpflichten, mit Namen und Foto im Facebook-Firmenprofil aufzutreten, etwa um Anfragen zu beantworten? "Wenn dies bei der Begründung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde oder zu den Arbeitsaufgaben auch Repräsentation zählt und ein Medienauftritt schlüssig dazu gehört, kann ein Auftritt in den neuen Medien schwer abgelehnt werden", so die AK Arbeitsrechtsexpert/innen. Allerdings gibt es dazu bisher kaum Gerichtsentscheidungen. Daher kann der Ausgang zukünftiger Gerichtsverfahren nicht vorhergesagt werden.

Quelle: AK Infopool 7/17



Informationspflicht über Leistungsprämien

Herausragende Leistungen von Mitarbeiter/innen sollen honoriert werden. Ein Dankeschön ist ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung. Es werden daher nicht nur Prämien für besondere Leistungen in Wissenschaft, Forschung und Lehre ausgeschüttet, auch Departments und Organisationseinheiten erhalten einmal jährlich von der WU finanzielle Mittel, um hervorragende Leistungen im Bereich des Allgemeinen Universtitätspersonals zu entlohnen.



Eine Leistungsprämie kann grundsätzlich allen Mitarbeiter/innen ausbezahlt werden. Die Ausschüttung von Leistungsprämien ist im VBG § 76 und im GehG § 112j geregelt. Seit einer Novellierung des Gehaltsgesetzes (GehG § 19) im Jahr 2004 darf auch an Beamte eine Belohnung ausbezahlt werden. Eine zuerkannte Leistungsprämie darf nicht niedriger als 10 % und nicht höher als 50 % des Monatsentgeltes einschließlich allfälliger Zulagen sein.

Welche Leistungen mit einer Leistungsprämie hervorgehoben werden, liegt im Entscheidungsspielraum und damit in der Verantwortung der/des Vorgesetzten. Kriterien dafür können beispielsweise

- qualitativ herausragende Leistungen (erreicht durch Kenntnisse und Fähigkeiten, Selbstverantwortlichkeit und Gewissenhaftigkeit, Fehlerfreiheit, Kundenfreundlichkeit, Benutzergerechtigkeit usw.) oder
- Leistung unter erschwerten Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, besonders schwierige Problemstellungen usw.)

sein.

Die/der Vorgesetzte hat auch zu beachten, ob nicht durch sonstige Abgeltungen auf die besondere Leistung bereits angemessen Bedacht genommen worden ist.

Um ein ausreichend **transparentes Verfahren** zu gewährleisten, **müssen** auch die nicht nominierten **Mitarbeiter/innen** über die Entscheidung, wer eine Prämie bekommt, **informiert werden**. Die Höhe der Prämie muss nicht bekannt gegeben werden. (fh)

Quellen: <http://rdb.manz.at>, <http://www.ris.bka.gv.at>, <http://www.jusline.at>

Erfolg der AG-Campus

Wie schon mehrmals berichtet, beschäftigt sich diese Arbeitsgruppe mit Wünschen und Ideen, die die Mitarbeiter/innen zur Verbesserung des Campus haben.

Wir können einen ersten Erfolg aufweisen. Auf der Platte beim Teich (D4) hat bisher das Problem bestanden, dass die Mitarbeiter/innen beim Mittagessen der prallen Sonne ausgesetzt waren. Aufgrund unserer Intervention und Bitte wurden Sonnenschirme bei den Sitzgelegenheiten aufgestellt.



Wir bleiben weiter dran, um in Zusammenarbeit mit dem Campusmanagement Verbesserungen für die Mitarbeiter/innen am Campus zu erwirken.

Wenn Sie Ideen zur Verbesserung des Campus haben, haben wir immer ein offenes Ohr für Sie und versuchen, gemeinsam mit dem Campusmanagement, Ihre Verbesserungsvorschläge am Campus zu verwirklichen. (un)

Blutspendeaktion des Roten Kreuz

Datum: 13. November 2017

Zeit: 09.30 bis 13.00 und
14.00 bis 16.30 Uhr

Ort: Lernzone Teaching Center





Resolution

des Vorstandes der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vom 23. Oktober 2017

SOZIALPARTNERSCHAFT – DAS ERFOLGSMODELL

Konflikte nicht im Wege der bedingungslosen Konfrontation auszutragen, sondern in Verhandlungen tragfähige Kompromisse zu suchen, ist das Wesen der Sozialpartnerschaft und ein Grundpfeiler der Zweiten Republik. Diese Vorgangsweise hat dazu geführt, dass sich Österreich zu einem der lebenswertesten und reichsten Länder dieser Erde entwickeln konnte. Auf institutionalisiertem Weg einen Interessensausgleich herzustellen, ist Garant für sozialen Frieden, Sicherheit und wirtschaftliche Prosperität in Österreich.

Das österreichische Modell der Sozialpartnerschaft ist eine große Errungenschaft, die international breite Anerkennung erfährt. Ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft sind die auf gesetzlicher Mitgliedschaft beruhenden Kammern. Durch dieses sind verschiedene Interessensgruppen umfassend in Weiterentwicklungen eingebunden, und vor allem ist es die Basis für die hohe Kollektivvertragsdichte in Österreich. Die Sozialpartnerschaft garantiert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern faire Arbeitsbedingungen und einen Dialog auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite. Gleichzeitig gibt es der Arbeitgeberseite die Sicherheit, dass gefundene Lösungen auf breite Akzeptanz stoßen und von allen mitgetragen werden.





Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung ist ein für alle Versicherten positives Ergebnis der Sozialpartnerschaft. Durch die Nähe zu den jeweiligen Versicherten ist eine kundenorientierte, effiziente und unbürokratische Verwaltung gewährleistet.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erwartet von allen Verantwortlichen der Republik Österreich, dass sie die sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten einhalten und ein klares Bekenntnis zur Selbstverwaltung in der Sozialversicherung abgeben.

Die Resolution des ÖGB-Bundesvorstandes vom 18. Oktober 2017 wird vollinhaltlich unterstützt!



Resolution des ÖGB-Bundesvorstands

18. Oktober 2017

Die Sozialpartnerschaft ist eine der tragenden Säulen der Zweiten Republik. Das System des Interessenausgleichs von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern funktioniert unabhängig von politischen Mehrheiten. Laufend beweisen die Sozialpartner auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen ihre Lösungskompetenz.

Bekennnis zur Sozialpartnerschaft und zur Konsensdemokratie

Der ÖGB-Bundesvorstand erwartet sich von allen politischen Parteien und gesellschaftlichen Bewegungen in Österreich, dass sie auch in Zukunft die Rolle der Sozialpartner anerkennen und diese weiterhin in die politische Entscheidungsfindung einbinden. Das ist entscheidend für die Sicherung des Wohlstands in Österreich und trägt wesentlich zum sozialen Frieden und zur wirtschaftlichen Entwicklung in diesem Land bei. Gerade im Hinblick auf die vor uns liegenden Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt wäre es fahrlässig, auf die Expertise der Sozialpartner zu verzichten.

Starke Sozialpartnerschaft braucht starke Kammern

Das auf der gesetzlichen Mitgliedschaft beruhende Kammersystem ist ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft und muss es auch bleiben. Durch dieses System sind die verschiedenen Interessensgruppen umfassend eingebunden. Gesetzliche Mitgliedschaft und Selbstverwaltung genießen darüber hinaus hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Die Alternative wäre ein intransparenter Wirtschaftslobbyismus, bei dem die ArbeitnehmerInnen auf der Strecke bleiben.

Nur solidarische Mitgliedschaft auf gesetzlicher Basis garantiert

flächendeckende Geltung der Kollektivverträge

Kollektivverträge sorgen für einheitliche, branchenspezifische Standards. Sie sorgen dafür, dass Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen kein Gegenstand der Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern sind. Die Kollektivverträge tragen damit wesentlich zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich bei und sind das wichtigste Instrument gegen Lohndumping. Damit die hohe Tarifabdeckung – für 98 Prozent der ArbeitnehmerInnen gilt ein Kollektivvertrag – erhalten bleibt, darf auch

von der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Fachverbänden der Wirtschaftskammern nicht abgegangen werden.

Alle Menschen in Österreich profitieren von starkem Sozialstaat

Der Sozialstaat ist eine der wichtigsten Errungenschaften der Zweiten Republik. Der ÖGB-Bundesvorstand ermahnt alle politischen Parteien, das System der sozialen Absicherung nicht leichtfertig zu gefährden und sich zu einem starken Sozialstaat zu bekennen. Davon müssen auch in Zukunft alle Menschen in diesem Land profitieren. Der Sozialstaat muss zuverlässigen Schutz gegen Armut, Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter bieten.

Ohne Sozialstaat wird sozialer Aufstieg noch stärker von sozialer Herkunft abhängig und unzählige Talente könnten sich in Österreich nicht entfalten. Das wäre gerade in Zeiten des demographischen Wandels nicht nur unsozial, sondern wirtschaftspolitisch kontraproduktiv.

Sozialstaat sorgt für Stabilität, Wachstum und sozialen Frieden

Auch der Wirtschaftsstandort Österreich profitiert in hohem Maße vom österreichischen Wohlfahrtsstaat, da Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld, Pensionen- und Familienleistungen zur Stabilität der Konsumausgaben beitragen.

Für Selbstverwaltung in der Sozialversicherung

Der ÖGB-Bundesvorstand bekennt sich zum Prinzip der Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger. Diese versichertennahe Form der Verwaltung kann rascher, billiger und unbürokratischer reagieren. Aus diesem Grund erwartet der ÖGB-Bundesvorstand ein klares Bekenntnis aller politischen Parteien zur sozialpartnerschaftlichen Selbstverwaltung.

Um die vor uns liegenden Herausforderungen bestmöglich zu bewältigen, fordert der ÖGB-Bundesvorstand daher von allen im Nationalrat vertretenen Parteien:

- **Bekenntnis zu Sozialpartnerschaft und Interessenausgleich:** Die Sozialpartnerschaft hat in vielen Fragen Lösungskompetenz bewiesen. Der

soziale Frieden muss erhalten werden. Das System des institutionalisierten Interessenausgleichs darf daher nicht infrage gestellt werden.

- **Bekanntnis zur gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern:** Die gesetzliche Mitgliedschaft in den Kammern genießt hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Ein In-Frage-Stellen dieses Systems würde dazu führen, dass viele Personen – ArbeitnehmerInnen wie Arbeitgeber – unvertreten wären und mit ihren Anliegen und Ansprüchen kein Gehör fänden.
- **Bekanntnis zum Kollektivvertragssystem:** Die Kollektivverträge sind ein Garant für einheitliche, branchenspezifische Standards.
- **Bekanntnis zur Selbstverwaltung in der Sozialversicherung:** Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung soll ausdrücklich in der Verfassung verankert werden.
- **Bekanntnis zu einem starken Sozialstaat:** Der österreichische Sozialstaat muss gesichert und ausgebaut werden, um Menschen im Falle von Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Armut oder auch in anderen schwierigen Lebenslagen abzusichern.
- **Bekanntnis zur Daseinsvorsorge und strategischem öffentlichen Eigentum:** Eine solidarische Gemeinschaft kann nur funktionieren, wenn sich ihre Mitglieder auf die Säulen der Daseinsvorsorge verlassen können. Das heißt insbesondere, dass es für alle eine ausreichende öffentliche Bereitstellung von Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Mobilität, Infrastruktur und sozialer Absicherung geben muss.

Wer diese Garanten des sozialen Friedens leichtfertig aufs Spiel setzt, hat mit massivem Widerstand der Gewerkschaftsbewegung zu rechnen.

Dieser Appell des ÖGB-Bundesvorstands gilt aber nicht nur den Parlamentsparteien, sondern auch der Arbeitgeberseite in der Sozialpartnerschaft. Der ÖGB-Bundesvorstand fordert die Wirtschaftskammer sowie alle anderen VertreterInnen privater und öffentlicher Arbeitgeber auf, mit den Gewerkschaften an der gemeinsamen Lösung von Problemen im Sinne der Betroffenen zu arbeiten, mit dem Ziel, den Wirtschaftsstandort zu stärken und zum Wohlergehen der ArbeitnehmerInnen beizutragen. Es gilt, die Sozialpartnerschaft aktiv zu leben und nicht – wie aktuell von einzelnen Fachverbänden praktiziert –, durch Verschleppung und Verzögerung von Kollektivvertrags-Verhandlungen oder Verweigerung von Gesprächen weiter an der Eskalationsschraube zu drehen.

Österreichische Sozialversicherung



können dadurch relativ gering gehalten werden.

Selbstverwaltung

Selbstverwaltung bedeutet, dass jene Gruppen, die Beiträge an die Sozialversicherung bezahlen oder Leistungen von ihr beziehen, das Recht haben, an deren Verwaltung mitzuwirken. Deshalb werden die 22 Sozialversicherungsträger (u.a. Gebietskrankenkassen, Beamten-, Bauern- und Selbst-

Zur Sozialversicherung gehören die Kranken-, Pensions-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Von den in den Sozialversicherungen einbezahlten Beiträgen fließen u.a. 58 % in die Pensionsversicherung, 19 % in die Krankenversicherung und 15 % in die Arbeitslosenversicherung.

Warum Pflichtversicherung?

In Österreich gibt es ein System der Pflichtversicherung für alle Erwerbstätigen. Das bedeutet, wer ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze bezieht, ist automatisch sozialversichert. Der Versicherungsschutz tritt auch dann sofort ein, wenn jemand bereits krank ist oder war. Im Unterschied zu privaten Versicherungen gibt es **keine Risikoausslese**. Die Höhe des Beitrags hängt vom Einkommen ab und nicht vom persönlichen Risiko krank zu werden, sich zu verletzen oder arbeitsunfähig zu werden. Der Gesetzgeber legt fest wer wo versichert ist, welche Leistungen es gibt und wie diese finanziert werden. Bis auf wenige Ausnahmen können Angehörige beitragsfrei in der Krankenversicherung mitversichert werden. Alle Versicherten haben Anspruch auf die gleichen Leistungen und Konditionen. Die Risiken werden auf eine große Zahl von Beitragszahler/innen aufgeteilt. Es entsteht kein Werbeaufwand, weil nicht unterschiedliche Versicherungsanbieter versuchen, sich gegenseitig, die jüngsten und gesündesten Kund/innen abzufragen. Die Verwaltungskosten

ständigenversicherungen) von Vertreter/innen geführt, die von Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeberorganisationen entsandt werden. Dahinter steht die Idee einer bevölkerungsnahen, transparenten und demokratisch legitimierten Verwaltung, die auf regionale Besonderheiten und spezielle Bedürfnisse der einzelnen Berufsgruppen Rücksicht nimmt. Die einzelnen Sozialversicherungsträger sind zwar der Kontrolle des Staates unterworfen, haben aber ein gewisses Ausmaß an Autonomie. Das erschwert nicht zuletzt auch Leistungskürzungen.

Verwaltungskosten

Ein Blick auf den Verwaltungskostenanteil der Sozialversicherungsträger zeigt, dass dieser bereits sehr niedrig ist. Die Beiträge, die an die Sozialversicherung gezahlt werden, fließen zu mehr als 97 % wieder an die Versicherten in Form von Leistungen zurück. Bei privaten Krankenversicherungen ist das nur zu 70 % der Fall. Die Verwaltungskosten machen nur etwa 2 % der Einnahmen aus. In der Krankenversicherung beträgt der Verwaltungsaufwand 2,7 % der Einnahmen. In der Pensionsversicherung macht der Verwaltungsaufwand nur 1,5 % der Einnahmen aus. (fh)

Quelle: GPA-djp

Informationen zu den am 12. Oktober 2017 im Nationalrat beschlossenen Anträge

Noch rechtzeitig vor der Wahl hat der Nationalrat in seiner Sitzung am 12. Oktober 2017 u.a. mehrere arbeits- und sozialpolitische Anträge beschlossen, die auch den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften entsprechen.

1. Mit der Gleichstellung von Arbeiter/innen und Angestellten ist ein wesentlicher Schritt gegen Diskriminierung gesetzt worden. Die Gewerkschaften haben seit Jahrzehnten gegen die Benachteiligung von Arbeiter/innen gekämpft.

- Angleichung der Kündigungsfristen, wobei kollektivvertragliche Vereinbarungen in Saisonbranchen möglich sind.
- Gleiche Rechte bei Krankheit oder Arbeitsunfall: Hier konnten Verbesserungen für beide Gruppen erreicht werden. Künftig gibt es acht Wochen Entgeltfortzahlung nicht erst nach fünf Jahren, sondern schon nach einem Jahr.
- Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen: Künftig muss die versäumte

Arbeitszeit „aus wichtigem persönlichen Grund“ auch bei Arbeiter/innen bezahlt werden.

2. Für Lehrlinge konnte eine dringend nötige Entlastung erreicht werden: Künftig müssen Lehrlinge, die ihre Ausbildung nicht in ihrer Heimatregion absolvieren, die Internatskosten nicht mehr selbst bezahlen. Diese Ausgaben sind vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu tragen und werden diesem/dieser aus dem Insolvenzentgeltfonds zurückerstattet.

3. Ein großer sozialpolitischer Erfolg ist die Abschaffung der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe. Das bedeutet, dass die Notstandshilfe künftig nicht mehr davon abhängt, was der Partner/die Partnerin verdient. Dies kommt vor allem Frauen zu Gute.

Wann und wie genau diese Beschlüsse in Kraft treten, muss allerdings erst von der neuen Regierung in Gesetzen festgeschrieben werden! (gg)



Weihnachten - Zeit der "kleinen Geschenke"

Weihnachten steht vor der Tür. Eine Tradition ist es, sich beim Geschäftspartner mit einem Weihnachtsgeschenk für die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr zu bedanken. Aber darf man dieses auch annehmen?

Das Gesetz sagt folgendes dazu:

§ 309 StGB Geschenkkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten:

(1) Ein Bediensteter oder Beauftragter eines Unternehmens, der im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung von einem anderen für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung für ihn oder einen Dritten einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt.

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Vorteil begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, übersteigt der Vorteil jedoch 50.000 Euro mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

§ 59 BDG Geschenkkannahme

(1) Dem Beamten ist es untersagt, im Hinblick auf seine amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

(2) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenke im Sinne des Abs. 1.

(3) Ehrengeschenke sind Gegenstände, die der Beamtin oder dem Beamten von Staaten, öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Traditionsinstitutionen für Verdienste oder aus Courtoisie übergeben werden.

(4) Die Beamtin oder der Beamte darf Ehrengeschenke entgegennehmen. Sie oder er hat die Dienstbehörde umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Diese hat das Ehrengeschenk als Bundesvermögen zu erfassen. Die eingegangenen Ehrengeschenke sind zu veräußern. Ihr Erlös ist

zu vereinnahmen und für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Bediensteten oder sonstiger karitativer Zwecke zu verwenden. Die näheren Bestimmungen darüber sind innerhalb jedes Ressorts durch Verordnung zu erlassen.

(5) Ehrengeschenke von geringfügigem oder lediglich symbolischem Wert können der Beamtin oder dem Beamten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

Kurz gesagt: bei der Annahme von Weihnachtsgeschenken ist **Vorsicht geboten!**

Zulässig sind Geschenke, die nicht ungebührlich sind. Dazu zählen orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts, wenn es sich dabei um "körperliche" Sachen handelt. Geldgeschenke fallen nicht unter den Begriff der körperlichen Sachen. Als mit geringem Wert gelten Geschenke, die einen Betrag von 100 Euro nicht übersteigen. Die "drei K's" - Kaffee, Kalender und sonstiges Klumpert - sind unbedenklich.

Mitarbeiter/innen müssen selbst darauf achten, dass die Annahme eines Geschenkes nicht gegen den Dienstvertrag verstößt. Ein Verstoß kann arbeitsrechtliche Folgen haben. Die Konsequenzen können von Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung reichen.

Der/Die Arbeitgeber/in selber darf allerdings Weihnachtsgeschenke bis zu einem Wert von 186,- Euro an die Mitarbeiter/innen weitergeben. Dies darf aber kein Gehaltsbestandteil sein - hier eignen sich z.B. Geschenkgutscheine sehr gut - und muss allen Arbeitnehmer/innen zu kommen. (gg)



Die Weihnachtsfeier – Arbeitszeit oder Privatvergnügen?

Der krönende Abschluss eines Kalenderjahres: die Weihnachtsfeier. Und jedes Jahr stellt sich die Frage: teilnehmen oder nicht? Aber wie ist das mit der Weihnachtsfeier: ist sie Arbeitszeit oder doch Privatvergnügen?

Weihnachtsfeier ist nicht gleich Weihnachtsfeier. Gibt es einen Umtrunk oder ein kurzes Beisammensein, welche auf Wunsch oder gar Anweisung der Chefin/des Chefs während der üblichen Arbeitszeit stattfindet, so ist diese Zeit auch als Arbeitszeit anzusehen. Wird aber zu einem Abendessen, einem Umtrunk oder gar einem Heurigenbesuch außerhalb der Dienstzeit geladen, ist die Teilnahme freiwillig und somit Privatvergnügen. Wer kommen möchte, der tut es – und verbringt im Idealfall einen schönen Abend mit seinen Kolleg/innen. Im Idealfall deshalb, weil es nämlich nicht selbstverständlich ist, dass eine Weihnachtsfeier veranstaltet wird. Es gibt kein Recht darauf.

Findet eine Weihnachtsfeier statt, so sollte man sich selbst einen Gefallen tun und hingehen. Auch AK Arbeitsrechtsexpert/innen raten, den kleinen Umtrunk mit Vanillekipferln oder die Teilnahme an einer kurzen Weihnachtsansprache keinesfalls auszuschlagen, wenn Chefin oder Chef während der Arbeitszeit dazu einlädt. Ein Nicht-Erscheinen wäre ein diplomatischer Fauxpas und könnte von der/dem Vorgesetzten falsch aufgefasst werden. Auch wer kein Partylöwe ist sollte die Chance nutzen, mit der Chefin/dem Chef und den Kolleg/innen in lockerer Atmosphäre zu plaudern. Die Weihnachtsfeier sollte als das angesehen werden, was sie ist: ein Dankeschön von der Führungskraft an ihre Mitarbeiter/innen für die geleistete Arbeit im Rahmen eines lockeren Beisammenseins. Ob diese Feier nun als Weihnachts- oder Jahresabschlussfeier bezeichnet wird, sollte keine Rolle spielen. Ein Zeichen der (gegenseitigen) Wertschätzung ist es allemal.



Hat man sich dazu entschlossen, an der Weihnachtsfeier teilzunehmen, sollte man dem einen oder anderen Fettnäpfchen aus dem Weg gehen. Auch wenn Weihnachtsfeiern dazu dienen, sozialen Kitt in die Arbeit zu bringen: Sie sind keine Familienfeiern. Benehmen Sie sich daneben, kann es Ihnen schaden!

So überleben Sie laut AK-Expert/innen die Weihnachtsfeier ohne in ein Fettnäpfchen zu treten:

- Alkohol nur in Maßen: Gefahrenpotenzial Nummer 1 ist das Gläschen zu viel. Es lockert Zunge und Selbstkontrolle. Wer sich dann zu viel herausnimmt, kann sogar eine Entlassung riskieren.
- Angemessene Kleidung: Lieber zuerst nachfragen, was in der Firma Usus ist, als sich mit originellen Rentierhörnern und Engelsflügeln lächerlich zu machen. Schickmachen ist ok, aber nicht zu sehr aufbrezeln.
- Harmlose Heiterkeit: Nichts ist langweiliger, als mit Kolleg/innen auch noch beim Fest über die Arbeit zu reden. Bringen Sie sich ruhig mit lustigen Anekdoten ein, aber bitte keine Geschichten über die jüngsten Partyexzesse! Tabu sind auch Gespräche über allzu Privates, etwa Eheprobleme in allen Details, Jobangst, Krankheit oder Geldsorgen.
- Flirten nur in homöopathischen Dosen: Ein bisschen Wimpernklimpern und charmante Komplimente sind eine Sache. Anzüglichkeiten oder Tanzen mit gewagter Tuchfühlung sind hingegen No-Gos und brandgefährlich: Schlimmstenfalls können sie den Job kosten. Jedenfalls sind Sie Tratschthema Nummer 1.
- Verbrüderung mit Vorbehalt: Keine Weihnachtsfeiern ohne Duz-Angebote! Unter Kolleg/innen erleichtert das ja oft die weitere Zusammenarbeit und ist kein Problem. Vorsicht jedoch, wenn Ihnen Chefin oder Chef zu fortgeschrittener Stunde das Du-Wort anbietet. Warten Sie daher lieber, wie Sie Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter am nächsten Tag anspricht, um zu sehen, ob nach wie vor joviale Umgangsformen angesagt sind.

(gg)

Quelle: Arbeiterkammer Salzburg

Weihnachtsgeldaushilfe für Mitarbeiter/innen - auch heuer wieder bei uns an der WU

Wir freuen uns, Sie darüber informieren zu können, dass es - wie auch schon in den letzten Jahren - auch heuer wieder zu einer Auszahlung von Weihnachtsgeldaushilfe für Mitarbeiter/innen kommen wird.

Die WU stellt einen - seit mehreren Jahren unveränderten - Gesamtbetrag zur Verfügung, der unter bestimmten Kriterien auf die aktuellen Mitarbeiter/innen des Allgemeinen Universitätspersonals aufgeteilt und ausgezahlt wird. Die Auszahlung der Weihnachtsgeldaushilfe in Form von Geschenkgutscheinen ist dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Höchstgrenze von € 186,- pro Jahr und Mitarbeiter/in nicht überschritten wird.

Während sich in den letzten 10 Jahren das Globalbudget um 2/3 erhöht hat und die Inflation steigt, ist die Gesamtsumme für die Weihnachtsgeldaushilfe gleich geblieben. Durch die steigenden Anforderungen, die Ausgliederung diverser Abteilungen und Themenbereiche und eines ständig steigenden Serviceaufwandes für Studierende hat sich der Personalstand der allgemeinen Mitarbeiter/innen in den letzten Jahren stetig erhöht. Obwohl die Rahmenbedingungen seitens der WU für diese Sozialleistung gleich geblieben sind, hat es in den Augen jedes/r einzelne/n Mitarbeiter/in nun den Anschein, als ob gekürzt wurde.

Die Geldaushilfe für Kinder bleibt gegenüber dem letzten Jahr unverändert.

Wie bereits von uns als Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal immer wieder gegenüber der WU angemerkt wurde, finden wir das „Einfrieren“ des Budgets für die Weihnachtsgeldaushilfe trotz steigender Mitarbeiter/innenzahl als nicht angemessen. Ebenso haben wir die Benachteiligung einzelner Mitarbeiter/innengruppen aufgrund der Festsetzung des für die Berechnung herangezogenen Stichtages oder die gewählte Grenze der Beschäftigungsausmaßes kritisiert.

Nichts desto trotz werden wir mit der WU weiter verhandeln, um für Sie die bestmögliche Variante zu erwirken. Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal befürwortet eine Auszahlung von € 186,- pro Mitarbeiter/in unabhängig von dem Beschäftigungsausmaß. Eine Veränderung des Beobachtungszeitraumes innerhalb eines Semesters ist wünschenswert. Um dieses Ziel erreichen zu können, ist jedoch eine Erhöhung des Gesamtbudgets für die Weihnachtsgeldaushilfe notwendig.

Nichts desto trotz möchten wir festhalten:

Sozialleistungen sind eine **freiwillige** Leistung der Arbeitgeberin. **Diese entscheidet auch über die Höhe und Verteilungsbestimmungen.**

Wir Betriebsräte und Betriebsrätinnen können nur auf die Benachteiligung einzelner Mitarbeiter/innen bei der Zuteilung der Sozialleistungen hinweisen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen schon jetzt viele Geschenkideen und eine achtsame Zeit - Weihnachten kommt schneller, als man denkt. (kd)



Save the Date: Weihnachtsfeier 2017

Dank der finanziellen Unterstützung durch den VR für Personal, Herrn DDr. Michael Lang, kann der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal auch heuer wieder zu einer Weihnachtsfeier einladen.

Datum: 20.12.2017

Ort und Uhrzeit werden noch bekannt gegeben. Bitte merken Sie sich dieses Datum aber jetzt schon vor.

Wir freuen uns darauf, in einer gemütlichen Runde das Jahr mit Ihnen abschließen zu dürfen.



Urban Gardening



Seit dem Frühling 2017 gibt es an der WU das Projekt Urban Gardening, welches vom Umweltmanagement an der WU ins Leben gerufen wurde. Den Mitarbeiter/innen eröffnete sich dadurch die Möglichkeit, ein kleines Stück Boden, ungefähr 5 m², biologisch zu bewirtschaften und frisches Gemüse für den Eigenbedarf anzubauen.

Die Beete befinden sich hinter dem Bibliothekszentrum und können jederzeit besichtigt werden. Unter anderem wurde auch ein Hochbeet mit einem barrierefreien Zugang geschaffen. Mit vorinstallierten Bewässerungsschläuchen wurde eine Basisbewässerung auch bei längeren Abwesenheiten garantiert. Auch wenn man nicht täglich goss, gediehen die Pflanzen großartig. Eine Box mit Nummernschloss eröffnete die Möglichkeit, seine Gartengeräte sicher unterzubringen.



Dieses Projekt fand bei den Hobbygärtner/innen begeisterten Anklang. Die Pflänzchen wurden teilweise auf den Fensterbänken im Büro vorgezogen. Ein reger Austausch an selbstgezüchteten Pflänzchen fand statt und auch so manche Rarität wurde angepflanzt. In der einen oder anderen Mittagspause fand man sich beim entspannten Gartenjäten zu einem netten Plausch und Erfahrungsaustausch ein. Nach nicht all zu langer Zeit wurde die Mühen belohnt und die ersten Kräuter, Zucchini und Tomaten sprossen aus dem Boden.

Was schmeckt besser als frisch geerntete Tomaten zum Mittagessen? Die Gärtner/innen investierten viel Zeit und Geduld in dieses Projekt und wurden mit reichlicher Ernte belohnt. Der einzige Wemutstropfen dabei war, dass im Sommer plötzlich ein Teil des mit viel Liebe gepflegten Gemüses von betriebsfremden Personen "geerntet" wurde.



Zusammenfassend muss man sagen, dass es ein sehr gelungenes Projekt ist und wir uns schon auf das nächste Gartenjahr freuen. (ml)



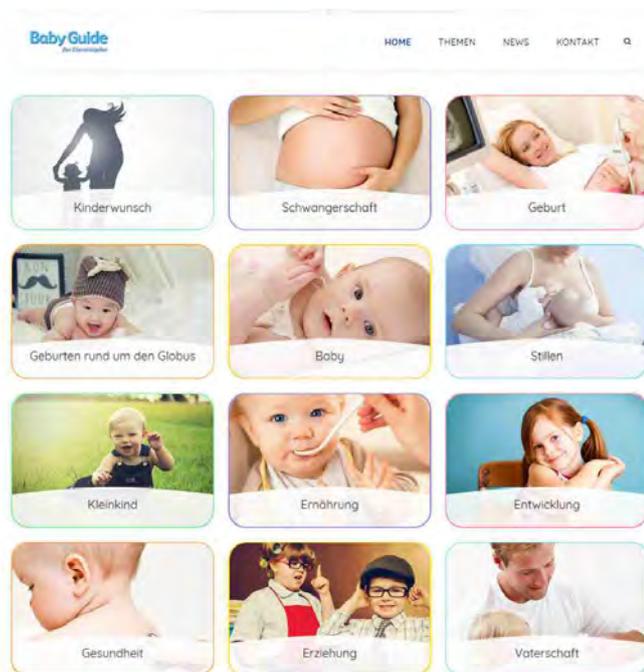
Fotos: Margit Langitz

BabyGuide: der Elternratgeber

Der BabyGuide, ein Ratgeber für Eltern, ist im September 2017 in einer neuen Auflage erschienen. Eltern und jene, die es noch werden wollen, finden hier wichtige Informationen über Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett, Stillen, Babykost und vieles mehr.

Auch bei [BabyGuide Online](http://www.babyguide.at/) finden (werdende) Mütter und Väter alles was sie benötigen wie Tipps zu Vorsorge, Babypflege & Gesundheit sowie Kontakte zu Institutionen und Vereinen oder nützliche Tools wie einen Geburtsterminrechner oder einen Vorsorgeplaner.

Quelle: <http://www.babyguide.at/>



Rückblick auf die Betriebsversammlung des Allgemeinen Universitätspersonals 2017

Am 17. Oktober 2017 fand die diesjährige Betriebsversammlung des Allgemeinen Universitätspersonals in der Galerie des LC statt. Nach der Begrüßung der anwesenden Kolleg/innen durch den Vorsitzenden des Betriebsrats, Herrn Friedrich Hess, wurden folgende Themen präsentiert:

- Berichte der Arbeitsgruppen Recht, Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Soziales und Campus
- Bericht der Kassierin
- Wahl der internen Rechnungsprüfer/innen

Zur Wahl der internen Rechnungsprüfer/innen der WU traten folgende Personen an:

Renate Brandtner (Universitätsbibliothek)
Daniela Stoyer (Universitätsbibliothek)

Als Ersatzmitglied:

Mag. Adrian Baron (Department Finance, Accounting and Statistics)

Die Wahl wurde einstimmig angenommen. Die Bestellung der Rechnungsprüfer/innen begann mit sofortiger Wirkung und wird mit dem Ende der Betriebsratsperiode am 14.01.2021 enden.

Im Anschluss an die Betriebsversammlung durften wir die anwesenden Mitarbeiter/innen noch zu einem kleinen Buffet einladen. Bei diesem gemütlichen Abschluss fanden zwischen den Kolleg/innen noch interessante Gespräche untereinander und mit den anwesenden Betriebsräten und Betriebsrätinnen statt. (gg)



Foto: Renate Brandtner

8.–12. November 2017

Mi 8.11.2017
LANGE NACHT DER BÜCHER

BUCH WIEN 17

Am 8. November 2017 eröffnet die BUCH WIEN 17 in der Halle D der Messe Wien wieder mit der "Lange Nacht der Bücher" die Internationale Buchmesse in Wien. WU-Mitarbeiter/innen besuchen die Lange Nacht und die Messe um jeweils 5,- € statt 7,- bzw. 10,- €.

Das war der 17. Wien Energie Business Run 2017

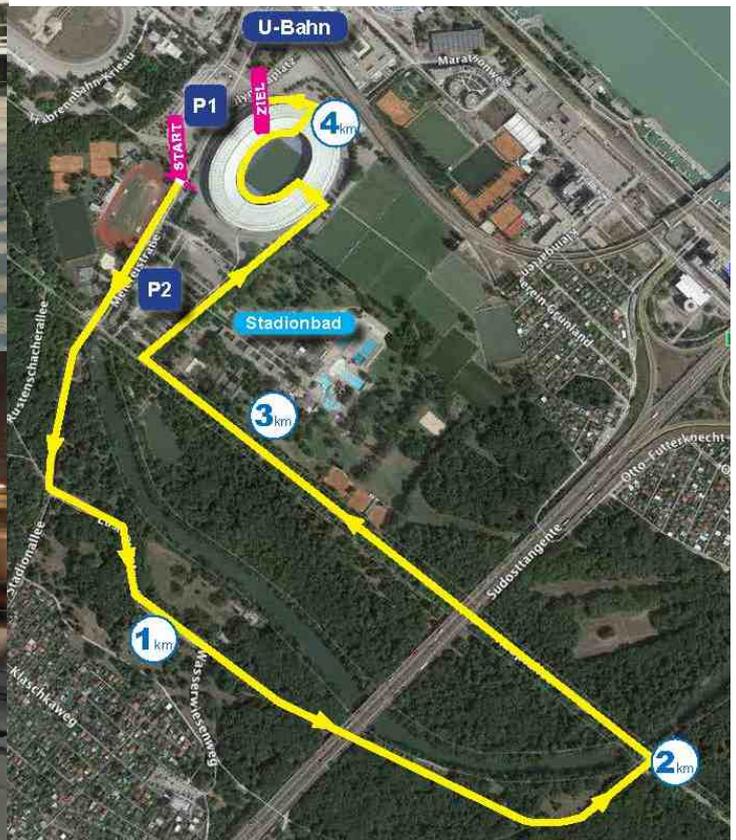
Am 07. September 2017 starteten bei Kaiserwetter über 30.000 Läufer/innen aus 1.201 Unternehmen beim 17. Wien Energie Business Run. Start und Zieleinlauf befanden sich vor dem Wiener Ernst-Happel-Stadion, die Läufer/innen hatten eine Distanz von insgesamt 4,1 km zu überwinden.

Der Betriebsrat des Allgemeinen Universitätspersonals sponserte auch heuer die Teilnahme

von neun 3er-Staffeln. Der schnellste WU-Läufer schaffte die Distanz in unter 15 Minuten, das schnellste WU-Team in knapp unter einer Stunde.

Die Einzel- und Teamergebnisse der WU-Teilnehmer/innen können auf unserer [Homepage](#) nachgelesen werden. Wir gratulieren allen Läufer/innen ganz herzlich zu den tollen Ergebnissen!

Der nächste Wien Energie Business Run findet am 30.08.2018 statt. (gg)



Fotos: Gabriele Gartner, [http:// businessrun.at](http://businessrun.at)

Honig aus Lunz am See

Für Weihnachtsbäckerei wird gerne Honig verwendet. Bereits am alten Standort der WU hatte der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal in Lunz am See einen Imker gefunden, der die WU mit dieser süßen Köstlichkeit belieferte.

Leider hat dieser Imker im Laufe der Zeit seinen Verkauf eingestellt. Wir wurden aber immer wieder auf diesen Honig angesprochen. Deshalb haben sich die Betriebsratsmitglieder schon im letzten Jahr auf die Suche nach einem neuen Imker gemacht, der mit der Qualität der vergangenen Jahre mithalten konnte und ihn offenbar bei der Familie Schagerl aus Lunz am See auch gefunden.



Die Familie Schagerl begann in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts mit der Bienenzucht und baute ihre Bienenstöcke auf rund 100 Völker aus. Neben Honig vertreiben sie auch noch zahlreiche Nebenprodukte wie Kerzen oder Gelee Royale und Zubehör für die Bienenzucht.

Auf vielfachen Wunsch haben wir daher auch heuer wieder die Familie Schagerl kontaktiert. Die WU-Mitarbeiter/innen - sowohl allgemeines als auch wissenschaftliches Personal - konnten unter folgenden Honigsorten wählen:



Waldhonig
Wald- mit Blütenhonig
Sommerblütenhonig
Akazienhonig
Lindenhonig
Frühjahrsblütencremehonig
Hammerherrenhonig
Goldhaubenhonig.

Die Resonanz war groß. So groß, dass sie uns diesmal selber überrascht hat: über 140 kg Honig wurde in diesem Jahr von den WU-Mitarbeiter/innen bestellt. Von unseren Betriebsratsmitgliedern Gabriele Gartner und Friedrich Hess wurde diese Menge an einem Sonntag Ende Oktober beim Imker abgeholt und in der darauffolgenden Woche an die Besteller/innen verteilt.



Fotos: Gabriele Gartner

Wir hoffen, dass der Honig auch in diesem Jahr wieder schmeckt und wünschen allen Bäcker/innen gutes Gelingen von Keksen und Weihnachtsstollen. (gg)

Buchtipp:

Österreichische Bäuerinnen backen Weihnachtskekse: die besten Rezepte aus allen neun Bundesländern. Löwenzahn Verlag, 2009

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Autohandel und Mietwagen



Bei **Airport Driver** erhalten WU-Mitarbeiter/innen Sonderkonditionen und für GÖD-Mitglieder geht es sogar noch etwas günstiger.

Banken, Kreditkarten



Auf das Gehaltskonto und dem Wohnbaukredit gibt es für WU-Angehörige bei der **Hypo Oberösterreich** Sonderkonditionen.

Bekleidung, Schuhe, Taschen



Bei Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte gibt es bei **Dressmann** 15% Rabatt in der Filiale Stadion Center. Dieses **Angebot gilt nur in der Filiale im Stadion Center** und kann nicht mit bereits reduzierten Produkten oder anderen Rabatten kombiniert werden.

Essen und Trinken



Das österreichische Unternehmen **Aux Bulles** ist auf den Direktimport von ausgewähltem Winzer Champagner spezialisiert und beliefert Privatkunden in ganz Österreich. Das Angebot beinhaltet zahlreiche in Österreich kaum verfügbare Champagner Besonderheiten wie etwa Grand-Cru Champagner, Blanc de Blancs, Blanc de Noirs, und Zero Dosage zu sehr attraktiven Preisen.

Unter Angabe des Rabatt Codes* beim Check-Out erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU Wien auf Einkäufe im Online Shop einen Rabatt von 10 % auf den gesamten Warenkorb (ausgenommen Abonnements). Zusätzlich dazu ist eine Weihnachtsaktion mit 30 % Rabatt geplant, Details dazu folgen.



Bei Bestellungen über den **Trzesniewski-Online-Shop** erhalten WU-Mitarbeiter/innen, die ihre WU-E-Mail-Adresse bekannt geben, 10 % Rabatt.

Mit der **T.H.E. Kulinarik®** gehen Sie und Ihre Begleitung zum Essen und erhalten das preisgünstigere bzw. ein preisgleiches Hauptgericht gratis oder zu einem 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. Die Karte gilt bis 11/2018 und kostet regulär € 24,00 €. Mitarbeiter/innen können die Rabattkarte gegen Vorlage des Aktionscodes* sofort bis 24.12.2017 zum Vorteilspreis von € 14,90 € kaufen. (27.09.2017)

Fitness

Bei **SULA-Fitness** erhalten WU-Mitarbeiter/innen

- minus 20 Prozent Vergünstigung auf sämtliche Arten von Personal Trainings (nur 64 EUR statt 80 EUR pro 60 min Einheit)
- minus 20 Prozent auf den Yoga-Kurs jeden Freitag, 7:30 (50min), im GK-Studio Alserbachstraße 11, 1090 Wien: 10er-Block um 100 EUR statt um 125 EUR

Bei Inanspruchnahme einer Vergünstigung am besten Kontaktaufnahme über ursula.mitteregger@sulafitness.at

Gesundheit, Massagen



10 % Sonderrabatt für WU-Mitarbeiter/innen gibt es für bei **Hel-pyourbody** gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises auf Dienstleistungen und Produkte.

Sportartikel



IHP - Ihr HandelsPartner GmbH & Co KG bietet laufend Betriebsaktionen für Sportgeräte an. Derzeit läuft eine Aktion bis Ende November 2017.

Urlaub, Reisen, Ausflüge



10 % Rabatt beim Einkauf im Shop der **Amethystwelt Maissau** auf Schmuck und Ziergegenstände gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises.



Die **Burg Forchtenstein** gewährt 10 % Ermäßigung auf alle Ausstellungseintritte gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises.



Gruppenpreis.

Den Eintritt mit Führung durch das **Schloss Eckartsau** gibt es gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises zum ermäßigten



ses.

10 % Ermäßigung auf alle Ausstellungseintritte gibt es beim **Schloss Esterházy** gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises.

Versicherungen

Die **Generali Versicherung** hat Ihr Angebot "Alt-Prämien" bei Krankenversicherungen für WU-Mitarbeiter/innen bis 31.12.2017 verlängert.

*Gutscheine, E-Mail-Adressen, Kennworte und Kundennummern sowie weitere Informationen zu den einzelnen Angeboten finden Sie auf unserer Homepage in der entsprechenden Rubrik des Angebotes.



Aktuelle Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



Fritz Wotruba im Skulpturengarten
Bis 30. November 2017
21er Haus



Duett mit Künstler_in
Bis 4. Februar 2018
21er Haus



Herausforderung Moderne
Bis 18. Februar 2018
Orangerie, Unteres Belvedere

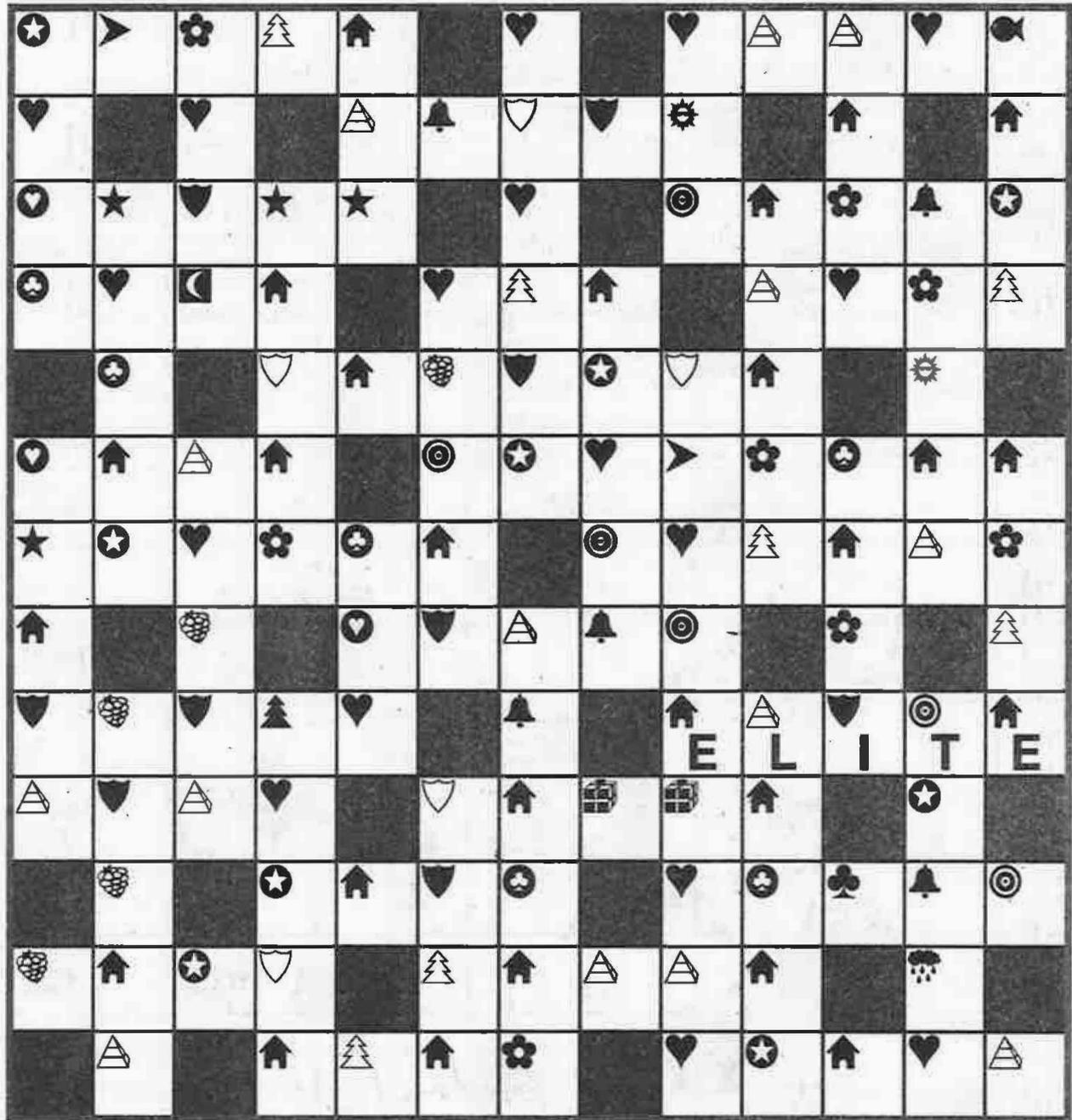


Abonnieren Sie unsere Betriebsratsnews mittels RSS-Feed, um immer auf dem Laufendem zu bleiben!

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



Gehirn Work-out



Wandeln Sie alle Symbole in Buchstaben um. Gleiche Symbole bedeuten gleiche Buchstaben. Tragen Sie bitte alle gefundenen Buchstaben gleich in den Symbolschlüssel ein. Als Starthilfe ist ein Wort vorgegeben.

Symbolschlüssel:

🏠	△	🛡	🎯	☆	▶	⊕	🌲	♥	🐟	🔔	🛡	⚙	👁	☆	⊕	🌙	🍇	🌲	📦	♣	🌧	
E	L	I	T																			

⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂
⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂
⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂	⌂

