



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Mitteilung an das Allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien zur DSGVO	3
Die Arbeitszeitaufzeichnung an der WU	4
Die Karenz nach dem Mutterschutz	7
Mitarbeiter/innenbefragung 2017/2018	9
Radelt zur Arbeit 2018	9
Internal Staff Mobility	10
Zukunftskonferenz "WU 2035"	11
Cafeteria-System für Sozialleistungen	11
Begünstigte Behinderung im Arbeitsleben	12
Veranstaltungskalender	13
Budapest - Stadt der vielen Brücken und Bäder	14
Wenn die Gewerkschaft die Gewerkschaft bestreikt	18
Blutspendeaktion des Österreichischen Roten Kreuz	19
Aktuelle und geplante Ausstel- lungen der Österreichischen Galerie Belvedere	19
Buchtipps für den Sommer	20
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	23
Gehirn Work-out	24

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jede Betriebsratskörperschaft ist zur eigenständigen Dokumenta-
tion ihrer Daten lt. DSGVO verpflichtet. Diese Dokumentation
konnten wir zeitgerecht vor dem 25. Mai 2018 abschließen. Um
unserer Mitteilungspflicht nachzukommen, haben wir die Mittei-
lung des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal, die
per Mail verschickt wurde, in dieser Ausgabe abgedruckt.

Viele Anfragen der letzten Zeit haben die Arbeitszeitaufzeichnun-
gen betroffen. In einem Artikel haben wir - gemeinsam mit der
Personalabteilung - die vielen Fragen zur Arbeitszeitaufzeichnung
beantwortet. In einer der nächsten Ausgaben werden wir die
Dienstreisen behandeln.

Neben vielen informativen Artikeln gibt es einen Rückblick auf
den Betriebsausflug nach Budapest.

Die Urlaubszeit rückt immer näher. Daher gibt es in dieser Aus-
gabe wieder viele Buchtipps für den Sommer(urlaub).

Das gesamte Betriebsratsteam wünscht Ihnen einen schönen und
erholsamen Urlaub.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe Juni 2018

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.



Mitteilung an das Allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien zur DSGVO

Liebe Kolleginnen
Liebe Kollegen

Im Sinne der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) und des Datenschutzgesetzes informieren wir Sie, welche persönliche Daten der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal lt. den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen von der Arbeitgeberin WU Wien erhält und wie diese nach folgenden Punkten verarbeitet bzw. gespeichert (verwahrt) werden.

Alle Mitglieder des Betriebsrats, deren Ersatzmitglieder und Beschäftigte im Betriebsratsbüro sind lt. **§ 35 BRGO1974 zur Verschwiegenheit verpflichtet.**

Alle **sensiblen Daten** (z.B. Unfallmeldungen, Informationen zur Wiedereingliederung nach langen Krankenständen, Verwarnungen, Kündigungen ...) sind nur den gewählten Betriebsratsmitgliedern und der Sekretärin/dem Sekretär des Betriebsrats zugänglich. Eine Weiterleitung dieser Informationen an Dritte ist nur mit der ausdrücklichen Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters möglich. Diese Daten werden entweder in gedruckter Form in einem versperren Kasten im Betriebsratsbüro aufbewahrt oder in elektronischer Form in einem mit Passwort geschützten Ordner am Netzlaufwerk gesichert. Eine Weiterverarbeitung dieser Daten findet **nicht** statt.

Schützenswerte vertrauliche Daten (z.B. Schriftverkehr zur Einstellung oder Verwendungsänderung, Gehaltslisten ...) sind ebenfalls nur den gewählten Betriebsratsmitgliedern und der Sekretärin/dem Sekretär zugänglich. Diese Informationen durch die Arbeitgeberin WU Wien werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung und im Interesse der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters an Dritte weitergeleitet. Für die Aufbewahrung dieser Daten gelten die gleichen Richtlinien wie für die sensiblen Daten. Die Daten werden zu statistischen Zwecken und zur besseren Kontrollmöglichkeit im Interesse der Beschäftigten an der WU Wien verarbeitet. Ergebnisse dieser Verarbeitung werden nur in aggregierter Form an Dritte weitergegeben (z.B. Auswertung der Personalstruktur an der WU Wien).

Bild-, Film- und/oder Tonaufnahmen

Im Zuge des Besuchs einer Veranstaltung des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal erklärt sich die Teilnehmerin/der Teilnehmer damit einverstanden, dass dabei produzierte Fotos sowie Film- und/oder Tonaufzeichnungen für die Homepage als auch für diverse Printmedien, wie z.B. den Betriebsratsnewsletter, Flyer, Broschüren oder ähnlichem verwendet und veröffentlicht werden. Die Teilnehmerin/der Teilnehmer hat keinen Anspruch auf Vergütung aus diesen Veröffentlichungen.

Die Teilnehmerin/der Teilnehmer kann die datenschutzrechtliche Zustimmung über die Verwendung der produzierten Fotos, Film- und/oder Tonaufzeichnungen gemäß § 8 Abs. 1 Z 2 DSG jederzeit beim Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal der WU Wien schriftlich widerrufen.

Die **E-Mail-Liste** „Allgemeines Universitätspersonal“ wird durch den Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal verwaltet und administriert. Eine Weitergabe der E-Mail-Adressen an Dritte ist ausgeschlossen.

Die Arbeitszeitaufzeichnung an der WU Wien

Wie fülle ich diese richtig aus?

Wir wollen mit diesem Artikel versuchen, die am häufigsten gestellten Fragen zur Dokumentation der Arbeitszeit zu beantworten.

Das Formular:

Die aktuelle Version der Arbeitszeit-Aufzeichnung befindet sich im Intranet der WU unter <https://swa.wu.ac.at/Serviceeinrichtungen/personalabt/SitePages/Arbeitszeit.aspx>

Markieren Sie im Feld "Arbeitszeit" entweder "Fixe Arbeitszeit" oder - falls vereinbart - "Gleitzeit". Falls Sie eine Überstundenpauschale oder einen All-in-Vertrag haben, markieren Sie das entsprechende Feld. Fügen Sie noch ihren Namen das entsprechende Jahr, den Monat und - im Fall einer Überstundenpauschale - die Anzahl der abgedeckten Stunden im entsprechenden Feld "Überstundenpauschale" ein.

Wirtschaftsuniversität Wien

Arbeitszeitaufzeichnung

KOLLEKTIVVERTRAG

Name: **Max Mustermann**

Jahr: **2018**

Monat: **5**

Übertrag aus dem Vormonat in Stunden:

Aufgewertete Stunden (inklusive Durchrechnungszeiträume oder qualifizierte Mehrarbeit):

Überstundenpauschale:

Arbeitszeit: ☒ Fixe Arbeitszeit ☐ Gleitzeit

Überstunden: ☒ Keine Pauschale ☐ Überstundenpauschale ☐ All-in

Tag	SOLL Arbeitszeit in Stunden	Arbeitsbeginn hh:mm	Ruhepause Von hh:mm Bis hh:mm	Arbeitsende hh:mm	Anmerkung (z. B. Art der Abwesenheit)	IST Arbeitszeit in Stunden	Saldo in Stunden
DI 1.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
MI 2.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	17:30	10,00 h	2,00 h
DO 3.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
FR 4.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	14:30	7,00 h	-1,00 h
SA 5.							
SO 6.							
MO 7.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	18:00	10,50 h	2,50 h
DI 8.	8,00 h	07:45	12:00	12:30	18:30	10,75 h	2,75 h
MI 9.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
DO 10.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
FR 11.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	13:30	6,00 h	-2,00 h
SA 12.							
SO 13.							
MO 14.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
DI 15.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
MI 16.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
DO 17.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
FR 18.	8,00 h	07:30	12:00	12:30	15:30	8,00 h	
SA 19.							
SO 20.							

Im Feld "Soll-Arbeitszeit" tragen Sie die Anzahl Ihrer laut Arbeitsvertrag und Dienstzeitregelung vereinbarten täglichen Soll-Stunden des jeweiligen Wochentages ein. Ab einer Arbeitszeit von 6 Stunden ist verbindlich eine Ruhepause von zumindest einer ½ Stunde einzulegen (§ 11 Arbeitszeitgesetz (AZG)) und entsprechend im Formular festzuhalten. An der WU Wien zählt diese Ruhepause bis zu einer ½ Stunde als Arbeitszeit. Sollte eine längere Pause gemacht werden, ist die gesamte Dauer der Pause im Formular einzutragen. Diese Pausenzeit wird dann automatisch um die ½ Stunde reduziert.

Eine **Überschreitung der maximalen Arbeitszeit** von 10 Stunden für KV-Angestellte (10,5 Stunden durch die Ruhepause) bzw. 13 Stunden für Vertragsbedienstete und Beamte/innen (13,5 Stunden durch die Ruhepause) darf in der Regel nicht vorkommen. Eine solche Überschreitung ist nur zur Abwehr von wirtschaftlichen Schäden für die WU wie z.B. Serverausfall (IT-Services), Brand, Wassereinbruch (Sicherheitsmanagement, Bibliothek), erlaubt. Sollte dies zutreffen, ist ein entsprechender Vermerk bei "Anmerkung" als Begründung einzutragen.

Übertrag aus dem Vormonat in Stunden

In diesem Feld sind die aus dem vorangegangenen Monat entstandenen Stunden ("Saldo NEU") einzutragen.

Aufgewertete Stunden

Entsprechend gesetzlicher Regelungen oder einer ggf. anzuwendenden Betriebsvereinbarung sind gewisse Arbeitsstunden aufzuwerten. Um diese Stunden extra auszuweisen, tragen Sie diese bitte in diesem Feld ein. Entsprechend sind diese Stunden dann nicht mehr im Übertrag aus dem Vormonat hinzuzuzählen.

Für eine "dringende" Tätigkeit (z.B. Veranstaltungen, geplante Wartungsarbeiten) ist im Vorfeld ein besseres Zeitmanagement vorzusehen.

Urlaub, Krankenstand

Ganztägige Abwesenheit

Ob Sie bei der Soll-Arbeitszeit ihre Stunden eintragen und danach die "fiktive Arbeitszeit" (bei 40 Stunden und Gleitzeit ist diese von 8:00 bis 16:00 Uhr, bei fixer Arbeitszeit ist es die vereinbarte Arbeitszeit) oder nur in dem Feld Bemerkungen den Grund ihrer ganztägigen Abwesenheit dokumentieren, bleibt Ihnen überlassen.

Bei teilweiser Abwesenheit, wie bei Arztbesuchen oder Gesundheitsbehandlungen innerhalb der vereinbarten bzw. fiktiven Arbeitszeit, ist der Grund der Abwesenheit bei den Bemerkungen einzutragen.

Zeitausgleich

Füllen Sie für diesen Tag die tägliche Sollarbeitszeit aus. Der Zeitausgleich wird im Formular automatisch abgezogen.

Beachten Sie:

Bitte füllen Sie das Zeitausgleichsformular jedenfalls rechtzeitig aus und verständigen Sie vorab Ihren Vorgesetzten über die geplante Abwesenheit durch Zeitausgleich.

Behördenwege, Arzttermine und Gesundheitsbehandlungen sind nach Möglichkeit in die Freizeit zu legen.

In vielen Fällen, wie z.B. bei einem Facharzttermin, Ambulanztermin oder einer physikalischen Therapie, ist dies oft nicht möglich. Wenn aufgrund von Öffnungszeiten, vorgegebenen Behördenterminen oder dringender medizinischer

Behandlung eine Wahrnehmung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, kann dies in der Dienstzeit erfolgen. Sie zählen dann als Arbeitszeit, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind.

Dienstverhältnis mit Gleitzeit

Bei Gleitzeit werden solche Termine innerhalb der fiktiven **Normalarbeitszeit (NAZ)** (bei einer 40-Stunden-Woche ist das von 8:00 bis 16:00 Uhr) zur Arbeitszeit gezählt und entsprechend als Arbeitszeit im Formular eingetragen, **soweit die tägliche NAZ** dadurch nicht überschritten wird. Es dürfen also durch den Termin keine Plusstunden an diesem Tag entstehen.

Dienstverhältnis mit fixer Arbeitszeit

Bei fixen Dienstplänen gilt, dass die für diesen Termin erforderliche Zeit als Arbeitszeit gerechnet wird, sofern sie in die vereinbarte Arbeitszeit an diesem Tag fällt. Die erforderlichen Wegzeiten zählen als Arbeitszeit, wenn sie von der WU zum Termin oder nach dem Termin zurück zur WU verlaufen, also davor gearbeitet wurde bzw. danach wieder gearbeitet wird. Es ist hierbei ein Verhältnismäßigkeitsgrundsatz anzuwenden. Wenn diese Termine in die Randzeiten (vor Arbeitsbeginn oder nach Ende der fiktiven NAZ) fallen, können **keine Mehrstunden** (Überstunden) **anfallen**.

Arzttermine sind durch eine Zeitbestätigung zu belegen.

Die Arbeitgeberin WU Wien vertraut darauf, dass sich ihre Mitarbeiter/innen in der Wahl ihrer Termine fair verhalten.

Beispiel 1: Gleitzeit Vollzeit MA* ist von 7:00 bis 7:30 Uhr beim Arzt und fährt dann an die WU, kommt um 8:00 Uhr in die Arbeit. Hier ist die fiktive NAZ nicht betroffen, daher ist die Zeit des Arztbesuchs sowie die Wegzeit an die WU nach dem Arztbesuch nicht als Ist-Zeit zu erfassen.

Beispiel 2: Gleitzeit Vollzeit MA ist von 8:00 bis 9:00 Uhr beim Arzt und kommt um 9:30 Uhr an die WU und arbeitet bis um 16:00 Uhr. Die Arztbesuchszeit sowie die Wegzeit danach an die WU liegen im Rahmen der fiktiven NAZ, daher ist diese Zeit als Ist-Zeit (8:00 bis 16:00 Uhr) zu erfassen.

* Die Beispiele beziehen sich alle auf Gleitzeit Vollzeit, weil sie damit besser vergleichbar sind und hoffentlich die meisten Mitarbeiter/innen betreffen (sollten eher alle Gleitzeit als fixe Dienstzeit haben). Bei Teilzeit-Gleitzeit gelten die jeweils vereinbarten fiktiven NAZ. Bei fixen Dienstzeiten ist einzig der vereinbarte Dienstplan relevant.

Beispiel 3: Gleitzeit Vollzeit MA arbeitet von 9:00 bis 16:00 Uhr und geht danach zum Arzt: Die fiktive NAZ endet um 16:00 Uhr, daher ist der Arztbesuch Freizeit (Obwohl dadurch ein Minus an dem Tag entsteht! Solange die fiktive NAZ nicht berührt wird, ist dieser Aspekt aber irrelevant).

Beispiel 4: Gleitzeit Vollzeit MA ist von 7:00 bis 9:00 Uhr beim Arzt und fährt dann an die WU, beginnt seinen Dienst um 9:30 Uhr und arbeitet bis 16:00 Uhr: Der Arztbesuch beginnt vor der fiktiven NAZ, fällt aber noch hinein, daher beginnt die Ist-Zeit um 8:00 Uhr (= Beginn der fiktiven NAZ) und endet um 16:00 Uhr.

Beispiel 5: Gleitzeit Vollzeit MA ist von 8:00 bis 9:00 Uhr beim Arzt, kommt um 9:30 Uhr an die WU und arbeitet dann bis 19:00 Uhr. Die tägliche Soll-Arbeitszeit ist durch die tatsächlich gearbeiteten Stunden an dem Tag überschritten (9,5 Stunden), daher ist der Arztbesuch nicht als Ist-Zeit einzutragen. Die einzutragende Zeit ist 9:30 bis 19:00 Uhr. (Hier entsteht daher sehr wohl ein Plus, aber nicht durch den Arztbesuch, das wäre gemäß Gleitzeit-BV nicht zulässig.)

Beispiel 6: Gleitzeit Vollzeit MA beginnt um 8 Uhr und ist von 14:00 bis 16:00 Uhr beim Zahnarzt in Sopron (Ungarn), die Fahrzeit dauert ca. eine Stunde. MA verlässt daher um 13:00 Uhr den Arbeitsplatz. Da auch dieser Termin in die NAZ fällt endet die Arbeitszeit um 16:00 Uhr. Voraussetzung ist eine medizinisch notwendige Behandlung (keine Mundhygiene).

Überstundenpauschale

Eine Überstundenpauschale deckt eine vereinbarte Anzahl von Überstunden durch Geldleistung im Voraus ab, unabhängig ob die Überstunden geleistet werden oder nicht. Die Leistung der vertraglich vereinbarten Überstunden kann aber jedenfalls vom Arbeitgeber verlangt werden. Die geleisteten Überstunden werden im Formular erfasst und von diesem automatisch abgezogen. Werden im Beobachtungszeitraum (Kalenderjahr) mehr als die vereinbarten Überstunden geleistet, so sind diese ebenfalls abzugelten, was gemäß Arbeitsvertrag in Form von Zeitausgleich zu erfolgen hat.

AUS ERKLÄRUNG ZUM ARBEITSZEIT-FORMULAR

Das Arbeitszeitaufzeichnungs-Formular ist so programmiert, dass die Überstundenpauschale automatisch vom Saldo im **aktuellen Monat** abgezogen wird.

Bitte beachten Sie, dass man durch diesen Abzug nicht auf einen Minusbetrag kommen kann, nur weil "nicht genug" Überstunden gemacht worden sind. Ein **Zeitausgleich** ist allerdings - entsprechend den Betriebsvereinbarungen - **nur dann möglich**, wenn bereits die durch die Überstundenpauschale abgedeckten Stunden **tatsächlich geleistet wurden**, bzw. wenn ein **entsprechender Saldo von Überstunden aus Vormonaten vorhanden** ist. Sollte sich am Monatsende dennoch ein Minusbetrag im Feld "Saldo Neu" ergeben, ist dieser nach Rücksprache mit der/dem Vorgesetzten ggf. händisch auf 0 zu setzen.

All-In

Bei All-in-Verträgen sind prinzipiell alle Mehrleistungen, die Arbeitnehmer/innen zusätzlich zu ihrer NAZ erbringen, pauschal abgegolten. Dazu zählen Mehr- und Überstunden sowie Reisezeit, aber auch Sonn- und Feiertagsarbeit.

Es wird keine Saldierung mit Guthaben vorgenommen, es können keinerlei Zeitguthaben erworben werden, entsprechend kann auch kein Zeitausgleich konsumiert werden.

Was für All-in-Verträge und Überstundenpauschalen gilt

Bitte beachten Sie, dass die tägliche Soll-Arbeitszeit im Formular nur die vertraglich geschuldete Arbeitszeit darstellt, hier sind also zu leistende Überstunden nicht dazuzuzählen (bei Vollzeit sind also z.B. 8 Stunden Soll-Arbeitszeit einzutragen). Wenn Sie während eines Jahres mehr Überstunden geleistet haben, als durch die Pauschale abgedeckt ist, so muss der Arbeitgeber jene Stunden, die Sie mehr gearbeitet haben, zusätzlich in Form von Zeitausgleich abgelden. Leisten Sie weniger Stunden als in der All-in Vereinbarung enthalten, dann darf deshalb Ihr Lohn oder Gehalt aber nicht gekürzt werden.

Fixer Dienstplan

Mitarbeiter/innen mit fixem Dienstplan haben **immer die gleichen Beginn und Endezeiten** entsprechend ihres Arbeitszeitplanes (Formular) **einzuhalten**. Abweichungen hiervon sind nur durch Anweisung der Vorgesetzten möglich oder

bei Zeitausgleich vorab an den/die Vorgesetzte/n zu melden.

Bitte beachten Sie, dass im Falle von Überschreitungen der täglichen Soll-Arbeitszeit bei fixen Dienstplänen eine entsprechende Anmerkung in der Arbeitszeiterfassung stehen soll, warum hier Mehrarbeit geleistet wurde.

Bitte prüfen Sie im Falle mehrfach auftretender unregelmäßiger Dienstzeiten einen Umstieg auf die Gleitzeit, die für diesen Fall vorgesehen ist und eine solche flexiblere Arbeitszeitgestaltung besser ermöglicht.

Gleitzeit

Mitarbeiter/innen, die eine Gleitzeitregelung mit ihrem/ihrer Vorgesetzten vereinbart und in der Personalabteilung abgegeben haben, können ihre Tagesarbeitszeit innerhalb der in der jeweiligen Betriebsvereinbarung oder individuell festgelegten Grenzen (bei Mitarbeiter/innen in Teilzeit) flexibel gestalten.

Änderungen der einzuhaltenden Kernzeit wegen der notwendigen Abdeckung von Servicezeiten einer Abteilung sind aber durch Anweisung der Vorgesetzten möglich.

Grundsätzlich gilt ein Gleitzeitrahmen von 7:30 bis 20:00 Uhr mit einer Kernzeit von Mo-Do 10:00 bis 15:00 Uhr, Fr 10:00 bis 12:30 Uhr.

Sollten Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens notwendig sein, ist eine Anmerkung im Formular einzufügen.

In Ihrem Arbeitszeitformular finden Sie **weitere Erklärungen** zur Arbeitszeitaufzeichnung in der Tabelle "Erklärungen". Die Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit finden Sie auf unserer Homepage unter den [Betriebsvereinbarungen](#).

Falls Sie Fragen zu Ihrer Zeitaufzeichnung haben, wenden Sie sich an einen Ihrer Betriebsrät/inn/en oder an Ihre Personalreferentin/Ihren Personalreferenten. (gh, fh)

Die Karenz nach dem Mutterschutz

Die Elternkarenz beginnt nach Ende der Mutterschutzfrist und muss **mindestens 2 Monate** dauern.

Meldung der Karenz

Eine Karenz im Anschluss an die Schutzfrist muss die Mutter innerhalb dieser Frist, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bekannt geben.

Hat der Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz (z.B. Selbstständige, Studierende, Hausfrauen/Hausmänner), und nimmt der unselbstständig erwerbstätige Elternteil zu einem späteren Zeitpunkt Karenz, hat er die Karenz mindestens drei Monate vor Beginn bekannt zu geben.

TIPP

Übermitteln Sie diese Meldung an ihren Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin in nachweislicher Form, z.B. eingeschriebener Brief.

Ihre Arbeitgeberin/ihr Arbeitgeber muss Ihnen eine **Bestätigung** über den Beginn und die Dauer der Karenz ausstellen. Die Bestätigung dient dem Nachweis, dass der andere Elternteil zur selben Zeit keine Karenz in Anspruch nimmt.

Sie ist sowohl von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber als auch von Ihnen zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.



Verlängerung der Karenz

Spätestens drei Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenz können Sie der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bekannt geben, dass Sie die Karenz verlängern und auf wie lange (höchstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes). Haben Sie ursprünglich eine Karenz von weniger als drei Monaten gemeldet, müssen Sie die Verlängerung erst zwei Monate vor dem Ende melden.

Teilung der Karenz

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden. Das heißt, dass **insgesamt drei Karenzteile zulässig** sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss.

Der zweite und dritte Karenzteil muss der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vor dem Beginn bekannt gegeben werden. Beträgt der laufende Karenzteil weniger als drei Monate, muss der nächste Karenzteil erst zwei Monate vor Beginn gemeldet werden.

Haben Sie die Meldefrist versäumt und akzeptiert die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Karenz dennoch, ist dies eine Elternkarenz mit Kündigungs- und Entlassungsschutz.

ACHTUNG

Melden Sie die Karenz nicht früher als vier Monate vor dem Beginn, da der Kündigungs- und Entlassungsschutz frühestens mit diesem Zeitpunkt beginnt.

Gleichzeitige Karenz beider Elternteile

Mutter und Vater dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Lediglich beim ersten Wechsel zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall darf die Karenz insgesamt nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes dauern.

Beschäftigung während der Karenz

Mütter und Väter können während der Karenz eine **geringfügige Beschäftigung** sowohl zur eigenen Arbeitgeberin/zum eigenen Arbeitgeber als auch zu einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber ausüben, wenn das Entgelt im Kalendermonat die **Geringfügigkeitsgrenze** (2018: 438,05 Euro) nicht übersteigt.

Eine Beschäftigung über dieser Einkommensgrenze ist nur sehr eingeschränkt zulässig.

Austritt während der Elternkarenz

Abfertigung ALT

Unterliegt das Arbeitsverhältnis weiter dem Abfertigungsrecht nach dem Angestelltengesetz (AngG) oder dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (Abfertigung ALT), gebührt Müttern und Vätern, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat, die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung (höchstens jedoch das 3-fache des monatlichen Entgeltes) wenn sie

- bei Inanspruchnahme einer **Karenz** von drei Monaten oder mehr spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder
- bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz

ihren **Austritt** aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

Bei der Berechnung der Abfertigung ALT wird als Basis das Entgelt für den letzten Arbeitsmonat vor Antritt der Karenz herangezogen.

Die Zeit der Karenz ist in die erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht einzurechnen.

Abfertigung NEU

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG), können Mütter und Väter ebenfalls

- nach der Geburt oder bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz
- bei Inanspruchnahme von weniger als drei Monaten: bis spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz

berechtigt ihren **Austritt** aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, können Mütter und Väter die Auszahlung der erworbenen Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse im Gegensatz zum bisherigen Abfertigungsrecht in voller Höhe (d.h. die eingezahlten Beiträge samt Verzinsung) verlangen.

ACHTUNG

Liegen im Zeitpunkt des Austritts noch keine drei Einzahlungsjahre vor, unterbleibt lediglich die Auszahlung der Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse, das angesparte Kapital bleibt aber erhalten.

Abweichende **kollektivvertragliche Bestimmungen** müssen beachtet werden. (fh)

Mitarbeiter/inn/en-Befragung 2018

Zwischen der letzten und der vorliegenden "Im Scheinwerfer"-Ausgabe wurden die Ergebnisse der Mitarbeiter/inn/en-Befragung veröffentlicht. Wenngleich die Ergebniskommunikation bereits breit erfolgt ist, wollen wir die Gelegenheit hier nützen, um einen Blick auf die Ergebnisse zu werfen, die vor allem das Allgemeine Universitätspersonal betreffen. Hier interessiert uns vor allem die Frage nach jenen Bereichen, in denen "der Schuh drückt".

Erneut zeigt sich, dass – wie bereits in der vergangenen Mitarbeiter/inn/en-Befragung 2014 – es einen wesentlichen Unzufriedenheitsfaktor gibt: die "begrenzten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten". Die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten einerseits, aber auch das Fehlen als ausreichend empfundener 'horizontaler' Karrieremöglichkeiten andererseits, sind wiederkehrende Themen, die die Mitarbeiter/inn/en des Allgemeinen Universitätspersonals betreffen. Während auch das wissenschaftliche Personal hier ähnliche Zustimmungswerte vergibt, sind die strukturell zugrundeliegenden Ursachen mit den in wissenschaftliche Karrieren eingeschriebenen Befristungen pro Karrierestufe und den damit einhergehenden Mobilitätsanforderungen andere, als beim Allgemeinen Universitätspersonal. Bei letzterem ist die aus unserer Sicht erfreuliche Situation der Beschäftigungssicherheit durch unbefristete Verträge die Norm.

Es liegt auf der Hand, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht automatisch zu einer erfüllenden Tätigkeit führt. Hier gibt es noch viel zu tun, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/inn/en mit ihrer Arbeit zu erhöhen. Ein erstes Indiz, in welche Richtung es gehen sollte, liefern die Ergebnisse der MAB 2017: Die Zufriedenheitswerte der Mitarbeiter/inn/en in den Departments sind in fast allen Bereichen höher als in den zentralen Dienstleistungs- und Serviceeinheiten. Eine plausible Schlussfolgerung dafür könnte lauten, dass die höhere Autonomie der Mitarbeiter/inn/en an Departments einerseits, aber auch der direkte Kontakt mit unterschiedlichsten Personengruppen – WU-Mitarbeiter/inn/en verschiedenster Kategorien, Studierenden, Externen – andererseits dazu beitragen den Arbeitsalltag als erfüllender zu erleben.

In den vergangenen Jahren hat sich das Tätigkeitsspektrum des Allgemeinen Universitätspersonals diversifiziert aber auch spezialisiert. Dass es hierfür nicht nur eine Lösung geben kann, um

die Zufriedenheit aller mit ihrer Tätigkeit zu erhöhen, liegt auf der Hand. Diverse Instrumente, um diesem Ziel ein Stück weit näher zu kommen, könnten hier sein: die Einführung auch WU-extern anerkannter Weiterbildungsmöglichkeiten, um bei erhöhten Mobilitätsanforderungen die Position der Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, die Einführung des Expert/inn/enstatus*, um den Aufbau individueller Expertise in einem spezifischen Feld durch den/die Mitarbeiter/in vertraglich anzuerkennen, aber auch die Erhöhung individueller Autonomie in Arbeitsprozessen und damit eine de facto Abkehr vom 'Micro-Managing'.

Ganz besonders schlecht schnitt dieses Jahr auch die "Zufriedenheit mit der Campus-Gastronomie" ab. Diese Baustelle wird seit geraumer Zeit intensiv bearbeitet und zeigt hoffentlich bald zufriedenstellende Lösungen (Is).

* Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten schafft die Grundlage für die Einführung eines solchen Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 2 und 3).

Radelt zur Arbeit 2018

Auch dieses Jahr fand die österreichweite Aktion "Radelt zur Arbeit" statt. Für den Aktionsmonat Mai haben sich an der WU Wien insgesamt 19 Teams registriert (je 2-4 Fahrer/innen), die in Summe 6.389 km radelnd zurücklegten. Damit liegt die WU Wien an 11. Stelle aller teilnehmenden Arbeitgeber/innen, die sich in Wien an der RZA-Aktion im Mai beteiligten!



Der fleißigste WU-Radler legte übrigens 448 km im Mai zurück. Die Top 10 der WU-Radler/innen gar 2.810 km. Im Jahresranking belegt die WU derzeit den 9. Platz – es wurden insgesamt 980 Radeltage erfasst, an denen insgesamt 13.589 km zurückgelegt wurden.

Wenn das keine Motivation ist, um 2018 noch mehr Radelkilometer zurückzulegen ... (Is)

Internal Staff Mobility

Nachdem ich 2017 größere Veranstaltungen vorzubereiten hatte, wurde ich auf die neue Aktion des Vizerektors für Personal, Prof. Michael Lang, aufmerksam mit der Möglichkeit, im Rahmen von Internal Staff Mobility neue Abteilungen kennenzulernen bzw. Einblicke in die Abläufe anderer Abteilungen zu erhalten. Die entsprechende Aussendung mit Informationen über das Programm finden Sie [im WU-Memo-Artikel vom 23.10.2017](#).

In meinem Fall nutzte ich die Möglichkeit, mehr über das Veranstaltungsmanagement zu erfahren. Nachdem sowohl seitens des Forschungsservice als auch seitens des Veranstaltungsmanagements grünes Licht gegeben wurde, konnte ich mit 1. März 2018 beginnen. Als Zeitraum wurden vier Wochen vereinbart.

Nach einem sehr herzlichen Willkommen und einer Kennenlernrunde im Campusmanagement ging es gleich an die Planung des ersten Events. Schon in den ersten Stunden konnte ich feststellen, welches Prozedere mit einer Buchung ausgelöst wird und wie umfangreich ein Buchungsfall am Ende einer Veranstaltung

sein kann. In den nächsten Tagen bekam ich einen Überblick über die Bearbeitung von Buchungen, das Vorbereiten von Kostenvorschlägen sowie Abrechnungen. Am 14. März 2018 durfte ich an einem Vernetzungstreffen der Veranstaltungsmanagements verschiedener Universitäten teilnehmen. Interessant war der Einblick in die Arbeit der anderen Universitäten in diesem Bereich. In weiterer Folge wurde ich in das Raumbuchungstool eingearbeitet und konnte selbstständig Buchungsgenehmigungen erstellen. Weiters konnte ich an der Erstellung

von Fragebögen für interne und externe Veranstaltungen mitarbeiten. Auch an Vorbesprechungen zu diversen größeren Veranstaltungen durfte ich teilnehmen.

Als Fazit der Staff Mobility kann ich zusammenfassen, dass ich einen wesentlich besseren Überblick über alle Planungsschritte einer Veranstaltung, und dies nicht nur an der WU, erhalten habe. Dieser wird mir nun auch bei der konkreten Planung von Veranstaltungen des Forschungsservices sehr hilfreich sein, und ich kann mein Wissen auch an meine Kolleginnen weitergeben. An dieser Stelle möchte ich mich beim ganzen Team des Campusmanagements, und speziell beim Veranstaltungsmanagement, sehr herzlich bedanken. Ich habe eine sehr schöne und interessante Zeit in einem neuen Arbeitsumfeld erleben dürfen.



Ich kann allen Kolleg/innen nur empfehlen, das Programm zu nutzen, um andere Abteilungen an der WU und deren Arbeitsweise näher kennen zu lernen.

Möchten Sie gerne mehr zur Internal Staff Mobility erfahren, freue ich mich über Ihren Anruf oder E-Mail.

Ihre Ruth Heuberger (DW 5108)

Zukunftskonferenz "WU 2035"

Am 3. und 4. Mai fand die Zukunftskonferenz WU 2035 statt. In Kooperation mit dem Senat lud die Rektorin ein breit gestreutes Teilnehmer/innen-Feld – von Wissenschaftler/innen über Studierende zu Absolvent/inn/en und Mitarbeiter/inne/n des Allgemeinen Universitätspersonals – zu einem zweitägigen Workshop ein, an dem es schwerpunktmäßig ums Nachdenken über die ‚WU der Zukunft‘ ging. Bereits im Vorfeld wurden Einsendungen erbeten, die zeichnerisch, textlich oder fotografisch einen Blick auf das Jahr 2035 bieten sollten. Die Ergebnisse wurden am Beginn der Zukunftskonferenz allen zugänglich gemacht, sodass jede/r sich einen Einblick in die eingesandten Visionen beim Gang durch die ‚Galerie der Zukunft‘ verschaffen konnte. Die Einsendungen spiegelten einen Mix aus Utopien und Dystopien wider, der einen starken Hang zur Thematisierung technologischer Innovationen aufwies.

In den anschließenden Arbeits-Sessions wurde ausschließlich in Kleingruppen gearbeitet, die sich in wechselnden Konstellationen mit den Themenfeldern ‚Lehre‘, ‚Forschung‘, aber auch ‚Arbeit‘ bzw. ‚Arbeitsbedingungen‘ auseinandersetzten. Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit wurden in das Plenum getragen und angeregt diskutiert. Die Frage danach, was Bildung an der Universität in 20 Jahren bedeutet und bedeuten kann, kristallisierte sich als ein wesentlicher Kernpunkt heraus. Zugleich war auch die Frage der räumlichen Einbettung der Universität ein immer wiederkehrendes Thema – im Kontext von Internationalisierung und global schrumpfenden Distanzen durch Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch im Hinblick auf Raum als soziale Kategorie, in der Durchmischung, aber auch Abgrenzung und Ausgrenzung erfolgt.

Während es auf der unmittelbaren Ebene des persönlichen Austausches einfach ist, ein positives Fazit zu ziehen, gestaltet sich dies auf der Ebene der intendierten Zielsetzung(en) schwieriger. Zum einen erwies sich der Zeithorizont 2035 im Zuge des Workshops als relativ entückt und schwer greifbar. Zum anderen ist die Art und Weise der internen Kommunikation der Ergebnisse – seien es Prozesse, seien es konkrete Outputs (= Mission Statement) – nicht hinreichend klar. Wünschenswert ist jedenfalls eine möglichst breite Kommunikation an alle WU-Mitarbeiter/innen über die Inhalte und Ergebnisse des Workshops und im Idealfall die

Suche nach geeigneten Instrumenten, um eine möglichst breite Einbindung der Belegschaft in die Ausgestaltung der WU 2035 zu ermöglichen. (Is)

Cafeteria-System für Sozialleistungen

Weihnachtsgutscheine, Essensgutscheine und reduzierte Parkplatzgebühren – diese drei Sachleistungen bietet die WU derzeit als nichtmonetäre Leistungen (‘fringe benefits’) ihren Mitarbeiter/inne/n an.

Das nicht jede/r diese gleichermaßen in Anspruch nimmt ist klar. Wer mit dem Rad oder den Öffis in die Arbeit kommt, benötigt keinen Stellplatz in der Garage. Wer sein Essen selbst kocht oder gar keine Mittagspause macht, benötigt keine Essensgutscheine. Warum also nicht den Mitarbeiter/inne/n die Wahl überlassen, welche Leistungen sie nützen wollen?

Durch die Einführung des Cafeteria-Systems, einer individualisierten Gestaltung der nichtmonetären Leistungen des/der Arbeitgeber/s/in, könnte jede/r jene Leistungen wählen, für die er/sie am meisten Verwendung hat. Die WU würde lediglich die maximale Summe festlegen, die jemand für Gutscheine und/oder Parkplatz-Zuschuss zur Verfügung hat.

Ein weiterer Vorteil bestünde in der Möglichkeit eine weitere Option zu inkludieren, die wir als Betriebsrat seit dem Umzug auf den Campus fordern: das Jobticket für die Wiener Linien*! In unseren Augen hätte diese Form der Vergabe von Sozialleistungen große Vorteile für alle Mitarbeiter/innen.

Zweifellos ist die Einführung eines Cafeteria-Systems ein verwaltungstechnischer Mehraufwand. Dieser ließe sich jedoch durch Einsparungen anderer nicht zwingend notwendiger ‘Kontroll’-Arbeiten auffangen. Aus unserer Sicht sollte dies jedenfalls kein Grund sein, um die Idee der Einführung eines Cafeteria-Systems bereits im Keim zu ersticken (Is).

* Das Jobticket ist ein Modell, das u.a. die Wiener Linien anbieten. Dabei erfolgt die Bezahlung der Jahreskarte über den/die Arbeitgeber/in, Inhaber/in ist weiterhin der/die Mitarbeiter/in (mehr auf: www.wienerlinien.at)

Begünstigte Behinderung im Arbeitsleben

Die WU setzt sich seit einiger Zeit verstärkt für die Inklusion behinderter Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz ein. Im Zuge dessen ist ein Leitbild entstanden, welches dieses Engagement und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung schriftlich festlegt. Menschen mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung haben durch den Status als "begünstigte/r Behinderte/r" einige besondere Rechte und Vorteile. Es gibt manchmal auch Bedenken, die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten zu beantragen. Im Folgenden geben wir einige nähere Informationen zu diesem Thema.

Wer kann einen Antrag stellen?

Die folgenden Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Grad der Behinderung von mindestens 50% (Feststellungsbescheid)
- Österreichische Staatsbürgerschaft, EU- oder EWR-Bürger/in bzw. einige andere Drittstaatsangehörige

Keinen Antrag stellen können Schüler/innen, Studierende und Pensionist/innen; Lehrlinge allerdings schon.

Was bringt das Ganze?

Der Status als "begünstigte/r Behinderte/r" hat folgende Rechtsfolgen:

- Erhöhter Kündigungsschutz (ab vier Jahre Anstellungsdauer)
- Diskriminierungsverbot (z.B. darf man das Entgelt nicht aufgrund der Behinderung vermindern)
- Steuerliche Vergünstigungen (Lohnsteuerfreibetrag)
- Anrechnung auf die Ausgleichstaxe (im Zuge der Beschäftigungspflicht muss pro 25 Beschäftigte ein begünstigter behinderter Mensch beschäftigt sein, ansonsten ist eine Ausgleichstaxe zu bezahlen)
- Zugang zu bestimmten Förderungen für Personen mit Behinderungen

- Zusatzurlaub gem. § 19 Abs. 8 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr
- Gesetzliches Vorzugsrecht bei der Vergabe von Tabakfachgeschäften
- Hinzu kommen noch verschiedene weitere Schutzbestimmungen.

Manche Menschen befürchten, dass Sie aufgrund einer (potentiellen) Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt behinderten Menschen Nachteile in zukünftigen Bewerbungsverfahren haben könnten. Daher ist es wichtig zu wissen, dass man den Status auch wieder zurücklegen und in gewissen Fällen sogar neu beantragen kann.

Auseinandergehalten werden muss der Status "begünstigte/r Behinderte/r" jedenfalls vom Behindertenpass und vom Pflegegeld. Diese können separat beantragt werden.

Weitere Informationen und Formulare finden Sie unter:

- https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/betriebsrat/dokumente_informationen/20161027_Leitbild_Inklusion_von_Menschen_mit_Behinderung.pdf
- https://www.sozialministeriumservice.at/site/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Beguenstigte_Behinderte/
- <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240200.html>

Das **Team der Behindertenvertrauenspersonen der WU** steht Ihnen bei Fragen gerne – und selbstverständlich absolut vertraulich – zur Verfügung. Vielleicht interessiert es Sie, dass wir nicht nur für die betroffenen Personen sondern auch für alle Mitarbeiter/innen der WU als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Es ist uns ein Anliegen, mehr Menschen als bisher die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Immer wieder treffen wir Menschen mit guter Aus-

bildung, toller Persönlichkeit und hoher Leistungsbereitschaft, denen aufgrund ihrer Behinderung niemand so schnell eine Chance gibt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Vielleicht wären ja auch Sie bereit, daran etwas zu ändern und jemandem in Ihrem Team eine solche Möglichkeit zu geben. Die WU unterstützt dies und das Team der Behindertenvertrauenspersonen kann helfen, Bedenken zu diskutieren.

Bitte schreiben Sie uns unter bvp@wu.ac.at oder einem von uns direkt bzw. rufen Sie uns an. Details unter:

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/bvp/>

Elmar Fürst
Lena Zimmermann

Elmar Fürst
(Behindertenvertrauensperson)
elmar.fuerst@wu.ac.at
DW 4589
Institut für Transportwirtschaft
und Logistik, D1

Lena Zimmermann
(1. Stellvertreterin)
lena.zimmermann@wu.ac.at
DW 5323
Department für Volkswirtschaft,
D4

Leopold Lang
(2. Stellvertreter)
leo.lang@wu.ac.at
DW 4102
IT-Services, LC



Veranstaltungskalender

Kinderuni Wirtschaft

Datum: 11.-13. Juli 2018
Ort: Campus WU Wien



Kinder. Kunst.Woche Sommer 2018

Datum:

Termin 1: 16.-20. Juli 2018

Termin 2: 23.-27. Juli 2018

Termin 3: 6.-10. August 2018

Termin 4: 20.-24. August 2018

jeweils Montag bis Freitag

Ort: Österreichische Galerie
Belvedere

belvedere

Business Run

Datum:
06. September 2018
Ort: Stadion



Blutspendeaktion des Roten Kreuz

Datum: 07. November 2018
Ort: TC Hall, Gebäude TC



Vienna Night Run

Datum: 25. September 2018
Ort: Wr. Ringstrasse

WU-Mitarbeiter/-innen erhalten gegen
Vorlage eines Codes, den Sie auf unseren
Webseiten in der Kategorie "Fitness" finden,
Rabatt bei der Anmeldung!



Budapest - Stadt der vielen Brücken und Bäder

Ein Rückblick auf den Betriebsausflug 2018

Am 20. und 21. Mai 2018 veranstaltete der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal einen 2-tägigen Betriebsausflug in die ungarische Landeshauptstadt Budapest mit einem abschließenden Besuch des Reiterpark Lázár in Domonyvölgy bei Gödöllő.

Der Wettergott meinte es gut mit uns. Zwar fielen ein paar Regentropfen vor der Abfahrt nach Budapest, diese waren aber schnell wieder vorbei und es sollten uns zwei sonnige Tage in Ungarn erwarten. So begannen wir pünktlich um 8:00 Uhr in einem modernen Reisebus der Fa. Blaguss unsere Reise. Kurz nach 11:30 Uhr trafen wir in Budapest ein, wo wir unsere Reiseleitung, Fr. Marti Tabi, bei der St. Stefans-Basilika trafen. Diese sollte uns die nächsten zwei Tage begleiten.

Wir starteten mit der Besichtigung der St. Stephans Basilika im Stadtteil Pest, welche seit ihrer Einweihung die größte Kirche in Budapest ist und mit einer 96 m hohen Kuppel beeindruckt.

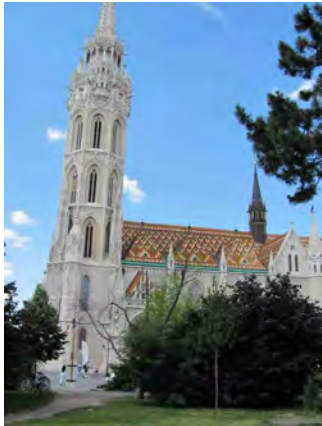


Nach einem kurzen Spaziergang – laut Reiseleitung sollte dieser 7 Minuten 20 Sekunden dauern – trafen wir zum Mittagessen im Restaurant

"Urban Betyar" ein, welches im Kellergeschoß auch ein kleines ethnographisches Museum beherbergt. Das für uns vorbereitete Buffet war ausgezeichnet und mit gesättigtem Magen konnte die Stadtführung weitergehen.



Als nächste Station wurde das Burgviertel mit der Fischerbastei und der Matthiaskirche besichtigt. Auf der Fischerbastei hatte man einen wunderbaren Blick über die Donau, das Parlament und den Stadtteil Pest.



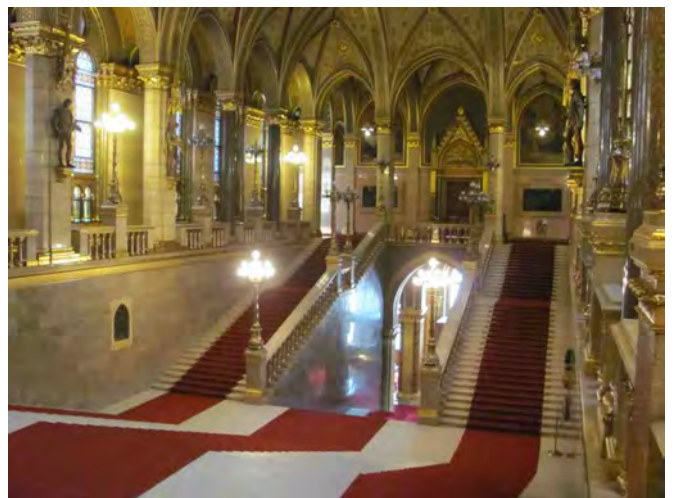
Nach einem kurzen Spaziergang durch das Burgviertel fuhren wir mit dem Bus durch den Rest der Stadt. So konnten wir u.a. das "Budapest Eye", die Kettenbrücke, die Elisabethbrücke, die Freiheits- oder auch Franz Josef-Brücke genannt, die Ungarische Akademie der Wissenschaften, die Gellert Therme, den Zoo mit seinem Jugendstil-Eingang und das Stadtwäldchen mit der Burg Vajdahunyad sehen. Am Heldenplatz machten wir einen kurzen Foto-Stopp. Danach ging es zu unserem Hotel "ibis Style Budapest" im Herzen von Pest, nahe dem jüdischen Viertel, vorbei an der Synagoge und der Veterinärmedizinischen Universität.



Das Abendessen haben wir bei einer abendlichen Schiffsrundfahrt auf der Donau genossen. Besonders die Abendstimmung mit den vielen beleuchteten Gebäuden und Brücken über der Donau hat die Auslöser der Fotoapparate nicht ruhen lassen.



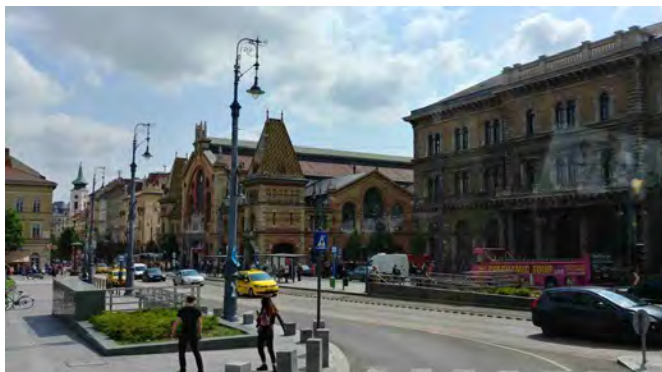
Am zweiten Tag konnten wir nach dem Frühstück das architektonisch eindrucksvolle ungarische Parlament besuchen. In der Mitte des Kuppelsaales, umgeben von vergoldeten Verzierungen, konnten wir die Stephanskrone mit Reichsapfel und Zepter bewundern. Insgesamt wurden an die 40 kg Gold im ungarischen Parlament verarbeitet, und so erstrahlt auch der Sitzungssaal des Repräsentantenhauses im goldenen Licht. Die Führung endete im Museum-Shop, für den aber leider keine Zeit blieb, um Souvenirs zu kaufen.





Weitere Fotos finden Sie auch auf unserer [Homepage](#).

Das sollte sich aber beim anschließenden Besuch in der Markthalle von Budapest ändern. Auf zwei Etagen konnten sich hier die mitfahrenden Kolleg/innen mit Salami, Paprika und diversen anderen ungarische Spezialitäten und Souvenirs versorgen.



Als letzter Punkt unseres Ausflugs stand der Reiterpark Lázár nahe Gödöllő noch auf dem Programm. Die Eigentümer des Parks, die Brüder Lázár, errangen 21 Weltmeistertitel im Gespannfahren. Im Reitpark angekommen wurden wir – so wie es in Ungarn Tradition ist - mit Sekt und Pogatschen empfangen. Bei der danach stattfindenden Reitvorführung rasten Kutschen an uns vorbei, standen Reiter auf dem Rücken Ihrer Pferde, schnalzten die Peitschen der Kosaken und ein Esel zeigte, dass er nicht so störrisch ist, wie es allgemein behauptet wird. Die Zeit bis zu einem hervorragenden Mittagessen im Reitpark vertrieben wir uns mit dem Besuch des ungarischen Bauernhofes, in dem u.a. eine "Puli"-Hundedame uns ihr erst wenige Stunden altes Hundebaby stolz präsentierte, und einer Kutschenfahrt über das Gelände des Reitparks.



Nach dem Mittagessen traten wir gegen 15:00 Uhr unsere Heimreise nach Wien an. Unsere Reiseleitung verließ uns in Gödöllő und so konnten wir zum Abschluss noch einen kurzen Blick auf das Schloss Gödöllő werfen. Die Rückfahrt verlief problemlos und Dank unseres aufmerksamen Busfahrers blieb uns der Stau an der österreichisch-ungarischen Grenze erspart. So endete unser Betriebsausflug wie geplant kurz nach 19:00 Uhr wieder bei der WU.

Auf diesem Weg möchten wir uns bei allen Kolleg/innen und Fotograf/innen bedanken, die bei diesem schönen Betriebsausflug 2018 teilgenommen und uns viele ihrer Fotos zur Verfügung gestellt haben. Auch für uns war es ein sehr angenehmer und entspannter Ausflug und wir freuen uns schon auf ein Wiedersehen beim nächsten Betriebsausflug 2019. (gg, fh)



Bildquelle: Renate Döll, Ingrid Feuchtl, Gabriele Gartner, Michaela Hofer, Marian Jazwik, Tanja Krakhofer

Wenn die Gewerkschaft die Gewerkschaft bestreikt ...

**Eine tragikomische Glosse, einige
Regelungen und ein paar Lehren daraus.**

Und das geht so:

Es war einmal eine Gewerkschaftsfraktion, nicht groß, aber doch politisch recht aktiv und erfolgreich, und die wollte mit ihren Mitgliedern die Kolleg/inn/en aus Gewerkschaft und Politik in Brüssel besuchen und ein wenig die Luft auf der Ebene der EU schnuppern. Und auch einen Blick auf die Institutionen werfen, drei Tage lang, so dass ein wenig ein Eindruck bleibt, wie auf europäischer Ebene Gewerkschaftspolitik gemacht und sichtbar wird.

Der Termin war festgelegt, die Teilnehmer/innen hatten sich angemeldet, die Reise war praktisch schon fertig organisiert, das letzte Wochenende davor rückte näher.

Allein die Fluggesellschaft – Brüssels Airlines – plante einen Streik, allerdings am Freitag vor dem Abflug am Montag von Wien (was nicht störend gewesen wäre).

Dieser Freitag war jedoch ein Fenstertag, was wohl die gewünschte Auswirkung des Streikes sehr vermindert hätte, worauf dann dieser Streik auf Montag (geplanter Abflugtag nach Brüssel) und Mittwoch (geplanter Rückflugtag nach Wien) verlegt wurde, wodurch dann – wegen Totalausfalls der Flüge dieser Fluglinie zwischen Wien und Brüssel – in dieser Zeitspanne natürlich auch keine Ersatzflüge kurzfristig zu organisieren waren.

Folgerichtig wurde dann dieser Ausflug abgesagt – die mühsame Rückabwicklung habe ich mir nicht im Detail schildern lassen.

Damit wäre nun – sowie in einem Märchen mit schlechtem Ausgang – ein klarer Schuldiger (nämlich die Gewerkschaft / Piloten / Fluglinie) identifiziert und die Geschichte zu Ende.

Im wirklichen Leben, welches ja kein Märchen ist, ist's natürlich nicht so einfach.

Erinnert sich noch jemand an die Konflikte, die die Mitarbeiter der Austrian ausgetragen hatten, nachdem sie von der Lufthansa übernommen worden waren? Es war nicht selbstverständlich und es hatte lange gedauert, bis ein vernünftiger Kollektivvertrag abgeschlossen war. Und ei-

nige Streiktage gab es auch auf dem Weg dorthin.

Warum dieser Exkurs?

Weil es bei den Brüssels Airlines offenbar ähnlich zugeht. Im Jahr 2017 wurde nämlich die Fluglinie von der Lufthansa übernommen, schreibt die FAZ¹. Und nachdem im April auch der belgische Chef durch eine von der deutschen Muttergesellschaft eingesetzte Managerin ausgetauscht wurde, kam es in der Folge zum Arbeitskampf.

Wichtig wäre es jedenfalls, in dieser Auseinandersetzung die Konfliktlinien zu erkennen, an denen die Differenzen ausgetragen werden.

Durch ein neues Management (von der Muttergesellschaft – der Lufthansa eben – eingesetzt) soll die Fluglinie – Brüssels Airlines – auf Lufthansa-Linie gebracht und beim Personal eingespart werden. Dass sich dagegen die Piloten wehren, ist klar (das war bei der AUA ähnlich).

Dass damit eine von einer Gewerkschaftsfraktion gebuchte Reise nicht durchgeführt werden konnte, ist wohl als Kollateralschaden zu verbuchen – in einem Arbeitskampf liegen die Prioritäten anders.

Nicht vergessen sollte man jedoch darauf, wer für die Eskalation des Konflikts die Verantwortung trägt: nämlich das Management der Brüssels Airline und damit die Lufthansa, welche dieses ja eingesetzt hatte.

Warum schreibe ich das so ausführlich?

Falls sie im Laufe dieses Sommers vielleicht auch mit dem Flugzeug unterwegs sein werden und möglicherweise durch einen Streik aufgehalten werden, haben sie, dank der Fluggastrechte-Verordnung ((EG) Nr. 261/2004²), relativ weitgehende Rechte auf eine "alternative Beförderung ... unter vergleichbaren Bedingungen".² Oder, falls dies nicht zustande kommt, jedenfalls auf eine angemessene Entschädigung.

Die APF (Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte³) hilft ihnen direkt bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Der Passus in der Fluggastrechte-Verordnung, der auf Streik ((EG) Nr. 261/2004²) als "außergewöhnlichen Umstand" hinweist, ist meines Erachtens immer im Einzelfall auf Anwendbarkeit zu prüfen, weil in einer Arbeit⁴ über die Fluggastrechteverordnung erklärt wird, dass dies im Einzelfall zu beurteilen ist. Weiters am

Beispiel Tuifly⁵ vor kurzem entschieden wurde, dass sogar bei "wilden Streiks" die Fluglinie in der Verantwortung und entschädigungspflichtig ist.

Ich finde, dass die Lufthansa in die Verantwortung genommen werden sollte, weil sie ja doch die Schuld an dieser Entwicklung nicht abstreiten kann.

Wenn also ihr Urlaub von einer Fluglinie bestreikt werden sollte, denken sie bitte daran, dass es für die Mitarbeiter/innen wahrscheinlich um einen Arbeitskampf geht, und versuchen sie, die Auslöser dafür – das Management – für Ersatzleistungen bzw. Kompensation entsprechend in die Verantwortung zu nehmen.

Auf jeden Fall möchte ich ihnen – speziell für den Sommer – einen schönen Urlaub wünschen.

Ihr Alfred Nagl



1 <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/streik-bei-brussels-airlines-trifft-60-000-passagiere-15583326.html>

2 https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:439cd3a7-fd3c-4da7-8bf4-b0f60600c1d6.0002.02/DOC_1&format=PDF

3 <https://www.apf.gv.at/de/flugannullierung-entschaedigung.html>

4 <http://www.univie.ac.at/juridicumlawreview/wp-content/uploads/2014/06/4-JLR-Romandy.pdf>

5 <https://derstandard.at/2000078096644/Fluggaeste-koennen-auch-bei-wilden-Streiks-entschaedigt-werden>

Blutspendeaktion des Österreichischen Roten Kreuz

An der Blutspendeaktion des Österreichischen Roten Kreuz am 14. Mai 2018 haben 188 Studierende und Mitarbeiter/innen der WU Wien und der von uns eingeladenen angrenzenden Betriebe teilgenommen. Es konnten 130 Blutkonserven abgenommen werden.

Die ÖH WU und die Betriebsrät/inn/e/n bedanken sich bei allen Spender/innen und Spendewilligen.

Die nächste Blutspendeaktion findet am **7. November 2018** statt. Bitte spenden Sie wieder so zahlreich. Sie retten damit Leben! (fh)

Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



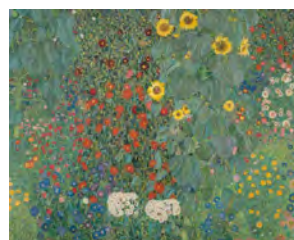
Klimt ist nicht das Ende

23. März bis
26. August 2018
Unteres Belvedere



Alexander Kluge

06. Juni bis
30. September 2018
Belvedere 21



Sag's durch die Blume!

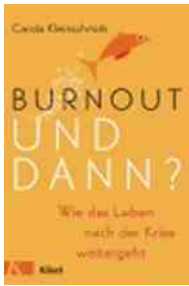
22. Juni bis
30. September 2018
Orangerie, Unteres
Belvedere



Egon Schiele

19. Oktober 2018 bis
17. Februar 2019
Orangerie, Unteres
Belvedere

Buchtipps für den Sommer



Burnout - und dann? Wie das Leben nach der Krise weitergeht

Autor/in: Kleinschmidt, Carola
Jahr: 2016
Verlag: Kösel-Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783466346363

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783641182946

Jedes Jahr steigen Millionen Menschen nach einem Burnout wieder ins Leben ein. Sie alle fragen sich: Wie wird mein Leben weitergehen? Muss ich mit Rückfällen rechnen? Was und wie viel muss ich in meinem Leben verändern? Carola Kleinschmidt hat viele Betroffene über Jahre begleitet. Sie beschreibt, wie das Leben nach der Krise aussieht, welche Schwierigkeiten im neuen Alltag auftreten und was die Menschen ausmacht, die die Erschöpfungsspirale für immer hinter sich lassen. Kurz-Interviews mit Experten ordnen die individuellen Erfahrungen in ein breiteres Bild ein und erklären, welche Strategien sich am besten eignen. So ergibt sich ein umfassendes Bild davon, wie man nach einem Burnout zurück zu einem positiven Lebensgefühl findet und dafür sorgt, dass das auch so bleibt.



Ein Garten voller Sommerkräuter

Autor/in: Leuze, Julie
Jahr: 2017
Verlag: Goldmann Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783442484751

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783641183639

Miriam steht mit Anfang vierzig vor den Trümmern ihres Lebens: Ihr Mann hat eine andere, ihre erwachsene Tochter braucht sie nicht mehr, und ihr Haus wurde bei der Scheidung verkauft. Wie soll es jetzt weitergehen? Da Miriam nichts mehr zu verlieren hat, fasst sie endlich den Mut, einen alten Traum zu verwirklichen. Sie lässt alles hinter sich, um einen Neuanfang zu wagen. Im hübschen Reedcombe mit seinen weißen reetgedeckten Häusern spürt Miriam sofort: Hier will sie bleiben. Ihr Weg in ein neues Leben ist voller Hindernisse - aber auch voller Chancen auf ein neues Glück ...



Einladung, Dante zu lesen

Autor/in: Flasch, Kurt
Jahr: 2015
Verlag: FISCHER E-Books
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783596905966

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783104034874

"Durch Kurt Flasch wird man nicht zum Dante-Leser, sondern zum 'Dante-Freund'." Martin Grzimek In seinem Begleitband 'Einladung, Dante zu lesen' führt Kurt Flasch den Leser behutsam und kenntnisreich wie kein zweiter durch die weitverzweigten Gänge von Dantes Meisterwerk. Flasch schildert das Florenz Dantes, die historischen Verwicklungen Italiens, die metaphysischen Höhenflüge und tragischen Enttäuschungen des aus Florenz Verbannten. In seiner Heimatstadt sah Dante eine entseelte Finanzmetropole, die langsam die Seelen seiner Bürger fraß. Die unvermutete Aktualität solcher Visionen kontrastiert Flasch mit einer genauen Erkundung der zeitgenössischen Philosophie und des theologischen Denkens. Dabei vergisst er aber nie den poetischen und erzählerischen Reichtum und öffnet so dem Leser elegant und kurzweilig die tieferen Schichten eines der größten Kunstwerke der Weltliteratur.



Die Prater-Morde. Ein Wien-Krimi

Autor/in: Maxian, Beate
Jahr: 2017
Verlag: Goldmann Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783442484713

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783641183615

Auf einem ihrer Streifzüge durch den Prater beobachtet die Fotografin Lucie Viktor ein Gespräch zwischen einem bekannten Wiener Geschäftsmann und einer Obdachlosen. Kurz darauf versucht man, sie zum Schweigen zu bringen. Unterdessen schreibt Journalistin Sarah Pauli an einer Reportage zum bevorstehenden Prater-Jubiläum. Dabei entdeckt sie ein erschütterndes Muster: Bereits drei Obdachlose starben unweit des Riesenrads einen qualvollen und einsamen Tod. Sarah will herausfinden, was

wirklich geschah, und stößt auf Lucies Schicksal. Doch wie gefährlich der Fall ist, merkt sie erst, als es fast zu spät ist ...

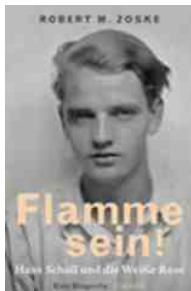


Memoiren eines alten Arschlochs

Autor/in: Topor, Roland
ÜbersetzerIn: Helmlé, Eugen
Jahr: 2017
Verlag: Diogenes Verlag AG
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783257207750

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783257608021

Mit spitzer Feder und tollkühner Lust an der Übertreibung macht sich Roland Topor über Memoiren und das inflationäre "name dropping" darin lustig. In dieser fiktiven Autobiographie begegnet das alte Arschloch fast jeder Berühmtheit seiner Zeit - von Édith Piaf und John Cage über Salvador Dalí und Albert Einstein bis zu Al Capone und Albert Camus. Diese megalomane Selbstdarstellung treibt dem Leser Tränen des Lachens und der Erkenntnis in die Augen.



Flamme sein! Hans Scholl und die Weiße Rose

Autor/in: Zoske, Robert M.
Jahr: 2018
Verlag: C.H.Beck
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783406700255

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783406700262

Ohne Hans Scholl hätte es die Weiße Rose nicht gegeben. Aber wie kam der 23-Jährige dazu, sein Leben im Kampf gegen Hitler zu riskieren? Robert Zoske zeichnet auf der Grundlage von bisher unbekannten Dokumenten ein neues, faszinierendes Bild von einem jungen Mann, den der Heroismus des Nationalsozialismus ebenso anzog wie eine naturmystische Frömmigkeit, dessen Freiheitsdrang aber seine größte, kompromisslose Leidenschaft war. "Ganz leben oder gar nicht!", notierte Hans Scholl, und es ist erstaunlich, welche Erfahrungen sich in seinem kurzen Leben verdichten. Während er zum Fähnleinführer in der Hitlerjugend aufstieg, leitete er eine verbotene Jugendgruppe, die abenteuerliche Fahrten unternahm und verpönte Schriftsteller las. Er liebte Jungen und Mädchen, schrieb Gedichte und Erzählungen. Als Medizinstudent interessierte er sich vor allem für Philosophie und erlebte als Sanitätssoldat das

Grauen an der Front. Er war mit Künstlern und Schriftstellern befreundet, verehrte Stefan George und zunehmend Thomas Mann. Robert Zoske zeigt, wie sehr dessen Rundfunkansprachen die Flugblätter der Weißen Rose beeinflussten, die Hans Scholl verfasste und zusammen mit seinen Mitstreitern verbreitete. "Es lebe die Freiheit", waren seine letzten Worte. Das fesselnd geschriebene Buch lässt dieses Vermächtnis eindrucksvoll lebendig werden.



Leonard Cohen: Ein außergewöhnliches Leben

Autor/in: Reynolds, Anthony;
Ahl, Marion
Jahr: 2012
Verlag: Music Sales
Sprache: Deutsch

Nur als E-Book erhältlich:
EAN: 9781787590458

Lebendig wie ein Film, gedreht an den verschiedensten Schauplätzen auf mehreren Kontinenten, schildert dieses Buch das Leben und das Werk eines der größten Singer/ Songwriter unserer Zeit. Von den ersten Anfängen als mittelloser Dichter in seiner kanadischen Heimatstadt Montreal begleitet es Leonard Cohen über vier Jahrzehnte bis zu den triumphalen Konzerten seiner jüngsten Welttournee. Der Autor Anthony Reynolds führte zahlreiche Interviews mit Cohen selbst, aber auch mit dessen Freunden, Lebensgefährtinnen, zeitweiligen Geliebten und Musikkollegen. Herausgekommen ist das faszinierende, detailreiche Bild eines wechselvollen Lebens zwischen Lyrik, Folk und Rock 'n' Roll, ein warmherzig geschriebenes Lebensbild des Dichters und Sängers, der von sich behauptet, "mit dem Geschenk einer goldenen Stimme auf die Welt gekommen" zu sein.



Handbuch Kräuter. Über 100 Pflanzen für Gesundheit, Wohlbefinden und Genuss

Autor/in: Bremness, Lesley
Jahr: 2018
Verlag: Bassermann Verlag
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783809438533

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783641221805

Nutzen Sie die heilende Kraft der Pflanzen! Ob bekannte Küchenkräuter, exotische Stauden oder Wurzeln: Richtig zubereitet und angewendet wirken die Pflanzen gegen viele Beschwerden.

den und tun Körper und Seele gut. In den über 100 Porträts von Heilkräutern finden Sie Rezepte für Tinkturen, Umschläge und Aufgüsse sowie Tipps zu Anbau und Pflege.



Vom Schweden, der die Welt einfieng und in seinem Rucksack nach Hause brachte. Reisen in die Ferne und zu sich selbst

Autor/in: Andersson, Per J.
Jahr: 2018
Reihe: C. H. Beck-Paperback
Verlag: C.H.Beck
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783406721649

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783406721656

In seinem neuen Buch berichtet der Bestsellerautor Per J. Andersson von seiner großen Leidenschaft, dem Reisen. Dabei erzählt er bezaubernde Geschichten, entführt in fremde Welten und zeigt, warum das Reisen ein Bedürfnis ist, das in jedem von uns schlummert. Eine gefährliche Lektüre für Menschen mit festem Wohnsitz - und eine wunderbare Inspiration für alle, die es in die Welt hinauszieht. Reisen bildet und es öffnet die Augen. Man entdeckt neue Geräusche, Gerüche und Gebräuche und erblickt die Welt aus ungewohnten Perspektiven. Wer reist, ist nicht borniert und engstirnig. Wer weiß, wie es in anderen Weltgegenden aussieht, hat keine Angst vor dem Fremden. Per J. Andersson reist abseits der ausgetretenen Pfade. Er wandert durch Berge, schlendert durch Basare und Slums, fährt mit dem Bus durch Indien und trampelt durch Europa - immer auf der Suche nach spannenden Begegnungen, neuen Eindrücken und dem, was unserem Leben Sinn verleiht. Sein Buch ist ein grundsympathischer Reiseverführer, der Mut macht aufzubrechen, um in der Ferne zu sich selbst zu finden.



Feierabendfood. 70 After-work-Rezepte zum Runterkommen - von Vorrats-Quickies bis Luxus-Soulfood

Autor/in: Bodensteiner, Susanne
Jahr: 2018
Verlag: GRÄFE UND UNZER Verlag GmbH
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783833864537

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783833865527

Der perfekte Feierabend? Ist einer, der genau zur Stimmung passt! Mal ganz relaxt. Mal voller Action. Und immer: total unkompliziert. Genau so muss auch Feierabendfood sein: In 20 Minuten fertig. So easy, dass man richtig Lust bekommt, den Herd anzudrehen. Und so passgenau, dass es wettmacht, was tagsüber so passiert ist: Mal hatte man einen schlechten Tag - und miese Laune. Mal fiel die Mittagspause aus. Mal reichte es nur für Fast Food. Oder der Tag war einfach nur megastressig. Feierabendfood hat für jede dieser Stimmungen etwas zum Runterkommen parat: Rund 70 Zwanzigminuten-Rezepte, verteilt auf vier Kapitel. Jedes greift ein Tagesfeeling auf, von "keine Zeit, einzukaufen" über "keine Lust, zu kochen" bis "schlechter Tag heute" und "tagsüber nur Mist gegessen". Die Quick-and-Easy-Rezepte gleichen das alles aus. Pimpen Convenience aus dem eigenen Vorrat auf, sind mal leicht und gesund, mal echtes Seelentröster-Soulfood und insgesamt alle ratzfatzt gemacht - gute Laune garantiert!



30 Minuten Achtsamkeit

Autor/in: Huth, Dörthe
Jahr: 2016
Reihe: 30 Minuten
Verlag: GABAL-Verlag GmbH
Sprache: Deutsch
ISBN: 9783869367088

Auch als E-Book erhältlich:
EAN: 9783956233708

Auch als Hörbuch erhältlich:
EAN: 9783869367774

Gerade in Zeiten hoher Stressbelastung werden wir häufig unachtsam für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen. Wer seine Kräfte immer wieder überschreitet oder seine Bedürfnisse verleugnet, tut sich selbst keinen Gefallen: Die Gesundheit leidet, die Nerven liegen blank und alles, was Freude bereitet, kommt zu kurz. Dörthe Huth zeigt Ihnen in diesem fundierten und praxisnahen Ratgeber, wie Sie mit Achtsamkeit für sich selbst Verantwortung übernehmen und gut für sich sorgen. Erfahren Sie in 30 Minuten, wie Sie Achtsamkeit in Ihren Alltag integrieren, Ihr Wohlbefinden und den Kontakt zu anderen Menschen verbessern sowie zunehmend Souveränität gewinnen.

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Autohandel, Carsharing und Mietwagen

DriveNow

Ihre Vorteile im Überblick

- Kostenlose Anmeldung (statt 29 €)
- 15 Freiminuten zum Testen
- Flexibel – keine monatlichen Kosten
- All-inclusive Minutentarif ab 28 Ct/Minute: Parken, Tanken & Versicherung
- Günstig auch länger unterwegs: mit den Stunden-Paketen für 3, 6, 9, 24 und 48 Stunden – schon ab ca. 3 €/Stunde
- Mit einer Kundenkarte in allen DriveNow Städten fahren – inklusive Flughafenverbindungen
- Nachhaltigkeitseffekt

Banken, Kreditkarten

Erste Bank

80 € Neukundenvorteil.

Essen und Trinken



Crispy

(Bio)-Hühner, (Bio)-Eier und einiges mehr. WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises 10% ab einer Bestellung von 20€.



Kolariks Luftburg

WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises Mo.-Fr. das 2-gängige Menü 1+1 Gratis.

Fitness



Matthias Gessl – Personaltraining

Dipl. Fitness- und Personaltrainer
Durch diese Kooperation zahlen Sie statt € 70 nur € 55.

Kurse für Kinder und Erwachsene



Origami für Alle im GO7

WU Mitarbeiter/innen gelten wie Mitglieder ohne Mitgliedschaft. Fr. Noriko Bachinger bietet mehr Kurse nur für Mitglieder an. An allen

Kursen können WU Mitarbeiter/innen zu ermäßigten Preisen teilnehmen.

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen



Museum der Illusionen

Das Museum der Illusionen bietet vergünstigten Eintritt, Führungen und Teambuilding Events an. Vergünstigung für Mitarbeiter der WU

Wien: Erwachsenen Ticket EUR 10,00, Familien Ticket (2 Erwachsene, 2 Kinder) EUR 25,00



Wiener Konzerthaus

WU-Mitarbeiter/innen erhalten speziell ermäßigte Karten zu Veranstaltungen. Aktuelle Angebote sind regelmäßig auf unserer Homepage nachzulesen.

Möbel und Wohnen



Leder-Appel – Markus Fölserl

WU Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises 10% auf die aktuellen Listenpreise.

Urlaub, Reisen, Ausflüge



Kletterpark Donauinsel

WU-Mitarbeiter/innen erhalten einen vergünstigten Tarif: 13 Euro anstatt 15 Euro für Erwachsene und 8 Euro anstatt 10 Euro für

Kinder unter 16 Jahren. Das Angebot gilt gegen Vorlage der WU-Mitarbeiter/innenkarte für den/die Mitarbeiter/in plus eine Begleitperson.



Tauern Spa World

Laufend spezielle Angebote für WU-Mitarbeiter/innen.

Versicherungen

Wiener Städtische Versicherungs AG

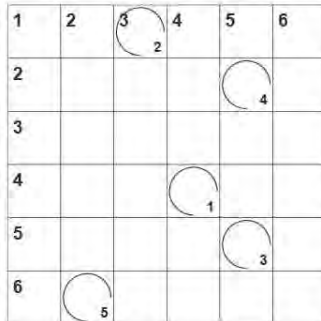
Aktualisierungen der Leistungen MEDplus Sonderklasse.



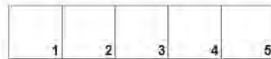
Gehirn Work-out



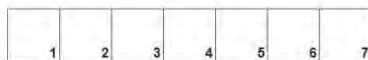
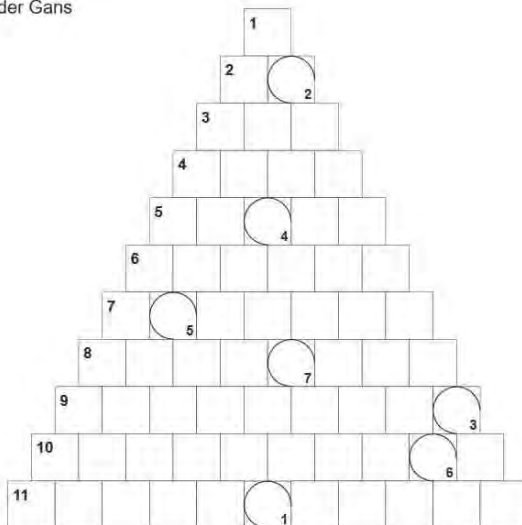
Was versteht der Beamte unter ...



- 1 faul, schwerfällig
- 2 Kreise von Menschen
- 3 Land in Mitteleuropa
- 4 holländische Käsesorte
- 5 Nest voller Eier
- 6 Eintrittsgeld (franz.)



- 1 dritter Buchstabe des ABC
- 2 Abk.: Intercity
- 3 pers. Fürwort, die eigene Persönlichkeit
- 4 Schneeschuh
- 5 elend krank, schwach
- 6 schriller Ruf
- 7 Pflanze, Doldenblütler
- 8 Stimmenlärm, Lamento
- 9 die Gattung betreffend
- 10 Männchen der Gans
- 11 Zahlkarte



Quelle: <https://raetselverzeichnis.de>



Was versteht der Beamte unter

1a/2b/3d/4a/5c/
6b/7c/8b/9c

- 1) ... Personenvereinzelungsanlage
 - a) Drehkreuz
 - b) Gefängniszelle
 - c) Trennwand
 - d) Scheidungsgericht
- 2) ... raumübergreifendes Großgrün
 - a) Wald
 - b) Baum
 - c) Park
 - d) Kletterpflanze
- 3) ... Schließzange
 - a) Riegel
 - b) Schraubstock
 - c) Reifenkrallen
 - d) Handschellen
- 4) ... Raufutter verzehrende Großvieheinheit
 - a) Kuh
 - b) Elefant
 - c) Schafherde
 - d) Rattenplate
- 5) ... Lebensberechtigungsbescheinigung
 - a) Geburtsurkunde
 - b) Personalausweis
 - c) Stammbuch
 - d) Aufenthaltsgenehmigung
- 6) ... Postwertzeichen
 - a) Post-Logo
 - b) Briefmarkt
 - c) "Zerbrechlich"-Aufkleber
 - d) Zollformular mit Wertangabe
- 7) ... Lautraum
 - a) Tonstudio
 - b) Arbeitsplatz mit Gehörschutzpflicht
 - c) Klassenzimmer
 - d) Diskothek
- 8) ... Versagung
 - a) Autopanne
 - b) Ablehnung
 - c) Krankheit
 - d) Verbot
- 9) ... Mehrstück
 - a) Ersatzteil
 - b) Zusatzvereinbarung
 - c) Kopie
 - d) Bikini

Quelle: <http://www.onlinewahn.de/r-index.htm>