



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht	3
Was passiert mit den Betriebsvereinbarungen?	6
Man spricht von Streik - darf ich überhaupt streiken?	7
Familienbonus neu	9
Entgeltfortzahlung neu	10
Drehstühle für WU-Mitarbeiter/innen	11
Schulsachen für das Ute Bock-Haus	11
Business Run 2018	12
Entdecke das Unmögliche - Ausflug ins Museum der Illusionen	13
Veranstaltungskalender	14
BUCH WIEN 2018	15
Kinder-, Jugend- und Familien-Herbst 2018 in den Österreichischen Galerien Belvedere	16
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	17
Gehirn Work-out	20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters haben wir viele wichtige **arbeits- und sozialrechtliche Informationen** und Berichte der Veranstaltungen und Aktionen des Betriebsrats zusammengestellt.

Bereits am 7. November 2018 findet im TC die nächste **Blutspendeaktion des Roten Kreuz** statt. Wir danken bereits jetzt für die zahlreiche Teilnahme unserer Mitarbeiter/innen.

Die **Betriebsversammlung** des Allgemeinen Universitätspersonals findet am **29. November 2018 ab 11.30 Uhr in der Galerie, Gebäude LC**, statt.

Bei dieser Betriebsversammlung starten wir ein neues Projekt des Betriebsrats. Unter dem Titel "**Arbeit: gestern, heute, morgen**" wollen wir im Rahmen von Veranstaltungen des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal gewerkschaftliche Schwerpunkte thematisieren. Wir freuen uns darauf, viele bekannte und neue Gesichter zu sehen.

Auch dieses Jahr wollen wir Sie zur **Weihnachtsfeier** für das Allgemeine Universitätspersonal einladen, die durch den Vizerektor Herrn Dr. Lang wieder finanziell unterstützt wird. Diese findet am **20. Dezember 2018 ab 14.30 Uhr im Festsaal 1, Gebäude LC**, statt.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe November 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.



Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht

Änderung bei der Wiedereingliederungsteilzeit

Bisher war der Antritt der **WIETZ** (Wiedereingliederungsteilzeit) nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand möglich. Arbeitnehmer/innen sollen nun bis zu einem Monat nach Ende der (mindestens 6-wöchigen) Arbeitsunfähigkeit (infolge einer Krankheit) die Möglichkeit haben, eine WIETZ-Vereinbarung abzuschließen.

Informationen zur Wiedereingliederungsteilzeit erhalten Sie von Ihren Betriebsrät/inn/en, dem Betriebsarzt und in der Personalabteilung.

Anhebung Antrittsalter Altersteilzeit

Das frühestmögliche Antrittsalter für eine **Altersteilzeit** (nur KV-Angestellte und Vertragsbedienstete) wird schrittweise mit 01.01.2019 und 01.01.2020 um je ein Jahr von 53 Jahren für Frauen und 58 Jahren für Männer auf 55 Jahre für Frauen und 60 Jahre für Männer angehoben.

Änderungen im Arbeitszeitrecht

Am 01.09.2018 wurde das Arbeitszeitrecht wie folgt geändert.

- Im § 9 Abs. 1 AZG (Arbeitszeitgesetz) ist die Erhöhung der maximalen Tagesarbeitszeit (ohne Ruhepausen) von 10 Stunden auf 12 Stunden und maximale Wochenarbeitszeit von 50 Stunden auf 60 Stunden festgelegt.

Alle Regelungen, die bis jetzt ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats (z.B. Betriebsvereinbarung bei erhöhtem Arbeitsbedarf) bzw. die Begleitung durch den Arbeitsmediziner vorsahen, wurden ersatzlos gestrichen. Damit entfällt auch die Möglichkeit für die Betriebsrät/inn/en ihre Mitarbeiter/innen in wirtschaftlichen und sozialen Belangen zu vertreten. D.h. Arbeitnehmer/innen müssen persönlich die 11. und 12. Stunde ablehnen, mit allen negativen Folgen die diese Ablehnung mit sich bringen könnte wie z.B.:

- ◇ keine Verlängerung von befristeten Verträgen

- ◇ bei Saisonarbeiter/innen keine Wiederaanstellung

- ◇ nicht Berücksichtigung bei Karrieresprüngen oder gar Kündigung – Arbeitgeber/innen sind nicht verpflichtet, einen Kündigungsgrund anzugeben

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die Opt-out-Regelung für die wöchentliche Höchstarbeitszeit

Artikel 22 Abs. 1 der Richtlinie enthält die sogenannte Opt-out-Regelung, die wie folgt lautet:

„1. Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

a) kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraumes mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;

b) keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;

c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;

d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können

e) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

Was ändert sich in einer Gleitzeitregelung

- Es kann eine Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche vereinbart werden.

Hier wird die Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt. Die 9. bis zur 12. Stunde wird zur Normalarbeitszeit, ohne Überstundenzuschläge und aufgewerteten Zeitgut- haben.



- Das **(nicht aufgewertete)** Zeitguthaben soll durch eine Vereinbarung (Arbeitnehmer/in - Arbeitgeber/in) in ganzen Tagen verbraucht werden können.
- **(Erst)** Angeordnete Stunden außerhalb der **(vereinbarten)** Normalarbeitszeit sind Überstunden.

Wochenenden und Feiertage

- Eine Beschäftigung an Wochenenden und Feiertagen war bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. In der beschlossenen Änderung kann eine Beschäftigung an bis zu 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer/in mit einer schriftlichen Einzelvereinbarung abgeschlossen werden.

Nur in Betrieben mit einem Betriebsrat KANN eine Betriebsvereinbarung, die etwaige Wochenendarbeit für die Belegschaft regelt, abgeschlossen werden.

Tägliche Ruhezeit

- Im Hotel- und Gastgewerbe kann die Ruhezeit bei geteilten Diensten von bisher 11 Stunden auf 8 Stunden verkürzt werden. Binnen 4 Wochen (Nichtsaonbetriebe) bzw. bis zum Ende der Saison (Saisonbetriebe) ist ein Ausgleich zu gewähren.

Bisher war die Verkürzung der Ruhezeit im Hotel- und Gastgewerbe durch den Kollektivvertrag unter bestimmten Voraussetzungen "in Sai-

sonbetrieben" möglich. Eine notwendige Einigung der Sozialpartner im Kollektivvertrag wurde gestrichen. Zusätzlich wurde die Verkürzung auf das gesamte Hotel- und Gastgewerbe ausgedehnt und nicht nur auf die Saisonbetriebe, die oft den Arbeitnehmer/innen eine nahe Unterkunft zur Verfügung stellten.

Wenn bei einem Vollzeitjob vier Stunden Wegzeit für Hin- und Rückweg als zumutbar gilt, so bleiben für die Erholung, das Familienleben, Betreuung etc. nur mehr wenige Stunden übrig. Mögliche Folgen sind Übermüdung der Arbeitnehmer/innen, Wegzeitunfälle, Arbeitsunfälle oder Burnout.

EU-Arbeitszeitrichtlinie

In Artikel 3 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“

Bei der Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren, handelt es sich um eine Mindestanforderung; die nationalen Umsetzungsvorschriften enthalten oft strengere Regelungen und gewähren Arbeitnehmern beispielsweise längere tägliche Ruhezeiten oder sehen eine tägliche Höchstarbeitszeit vor. Die Kommission betrachtete sie als ein „Sicherheitsnetz“ zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer, das auch den Erfordernissen der Wirtschaftlichkeit und von Schichtarbeit Rechnung trug.

Die elf Stunden täglicher Ruhezeit müssen zusammenhängen. Demnach darf die Ruhezeit der Arbeitnehmer nicht unterbrochen werden, es sei denn, der betreffende Mitgliedstaat hat in zulässiger Weise von einer Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht (siehe Kapitel IX).

Den Arbeitnehmern steht eine tägliche Ruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum zu. In der Richtlinie wird dieser Zeitraum jedoch nicht als Kalendertag definiert. Das würde nämlich de facto auf eine Arbeitszeitregelung hinauslaufen, die sich nicht mit den normalen Arbeitszeiten deckt.

Gold Plating - welche Verschlechterungen auf Beschäftigte zukommen könnten

Österreich hat in vielen Bereichen bessere Standards als die EU vorschreibt. Davon profitieren Arbeitnehmer/innen, Konsument/innen und auch die Umwelt. Aber es könnte sein, dass es hier zu Verschlechterungen kommt.

Was ist Gold Plating?

Unter Gold Plating versteht man bessere Regeln als die EU-Mindeststandards. Die Besserstellung will die neue Regierung abschaffen. Im Regierungsprogramm ist von "Rücknahme von Gold Plating zu Lasten von Unternehmen" zu lesen.

Was wäre die Folge?

In Österreich würde es dann keinen besseren Schutz für Arbeitnehmer/innen, Konsument/innen und die Umwelt geben als in der EU vorgeschrieben. "Das bedeutet, dass wir uns an den Schlechtesten orientieren und nicht mehr an den Besten", sagt (Anm. der Redaktion: ehemalige) AK Präsident Rudi Kaske. In der Zeit vor dem EU-Beitritt waren noch alle erpicht, dass Österreich in den verschiedenen Bereichen Vorreiter sein und bleiben sollte und höhere österreichische Standards erhalten bleiben müssen. Jetzt scheint dieser Ehrgeiz nicht mehr vorhanden zu sein.

Beispiele für mögliche Verschlechterungen

- Die EU-Richtlinie für **Arbeitszeit** etwa erlaubt eine Wochenarbeitszeit von 75 Stunden (durchschnittlich 48 Stunden) und einen bezahlten Jahresurlaub von nur vier Wochen pro Jahr (in Österreich haben wir mindestens fünf Wochen Urlaubsanspruch).
- In Österreich gibt es eine Vielzahl konkreter Bestimmungen im **Arbeitnehmerschutzgesetz** und seinen Durchführungsverordnungen, welche "besser sind" als die EU-Mindestvorschriften (Beispiel: Schutz bei Arbeiten im Freien vor natürlicher UV-Strahlung).
- **Elternurlaub** könnte auch unbezahlt sein: Die EU überlässt Regelungen zum Einkommen während der Elternkarenz den Mitgliedstaaten. Einen Anspruch auf Elternteilzeit gibt es dann auch nicht

mehr.

- Auch das österreichische **Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping** ist besser als die Minimalvorschriften aus der Entsende-Richtlinie. Beim Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping ist sogar schon explizit im Regierungsprogramm angeführt, dass die Lohnkontrolle nur auf den Grundlohn beschränkt werden soll. Ob Überstunden-Zuschläge korrekt ausbezahlt werden oder nicht, würde dann nicht mehr überprüft werden. Zusätzlich möchte die Regierung die Strafen bei Unterentlohnung verringern.
- Im Bereich Umwelt hat die **Deponieverordnung** in Österreich strengere anlagenrechtliche Standards für die Errichtung und den Betrieb von Deponien. Auch die **Abwasser-Richtlinie** wird in Österreich übererfüllt. Die Stadt Wien hat bei ihrer Kläranlage die höchste Reinigungsstufe eingebaut, obwohl das EU-rechtlich nicht vorgeschrieben ist.

Mit Gold Plating würden nicht nur viele bessere österreichische Standards und Arbeitnehmerrechte gefährdet. Diese Ansage steht auch im Widerspruch zum selbst erkorenen Ziel der "Subsidiarität", wonach die einzelstaatliche Ebene besser geeignet sei, das zu ihr passende Niveau zu definieren als die EU.

(Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/eu/europaeischeunion/Gold_Plating.html) (fh)

Save the Date: Weihnachtsfeier 2018

Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal lädt auch heuer wieder zu einer Weihnachtsfeier ein.

Datum: 20. Dezember 2018

Zeit: ab 14.30 Uhr

Ort: Festsaal 1, Gebäude LC

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





Ab 1. September – was ändert sich?

Was passiert mit den Betriebsvereinbarungen?

Gleitzeit

Eine besondere Form der Verteilung der Normalarbeitszeit stellt die Gleitzeit dar. Hier bringt die gesetzliche Änderung die Möglichkeit mit sich, die zuschlagsfreie Normalarbeitszeit von 10 auf bis zu 12 Stunden am Tag auszuweiten. Auf bestehende Gleitzeitvereinbarungen hat das aber keine unmittelbare Auswirkung. Wenn in einer bestehenden Gleitzeit-BV die Normalarbeitszeit am Tag höchstens 10 Stunden betragen darf, dann bleibt das aufrecht. 11. und 12. Stunde sind nun aber als Überstunden möglich. Es besteht keine Notwendigkeit, an diesen bestehenden Vereinbarungen etwas zu ändern.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Völlig neu ist nun die Möglichkeit, Arbeit am Sonn- und Feiertag per Betriebsvereinbarung zuzulassen. Sonn- und Feiertagsarbeit war bisher auf Ausnahmen eingeschränkt und nur aufgrund einer Ausnahmeverordnung oder eines Kollektivvertrags zulässig. Diese Ausnahme wird nun geöffnet. Zwar betrifft diese Öffnung derzeit nur vier Sonn- oder Feiertage pro Jahr und ArbeitnehmerIn. Allerdings ist zu befürchten, dass dies der erste Schritt zu einer weiteren Öffnung ist und damit auf Dauer Sonn- und Feiertage zu ganz normalen Arbeitstagen werden.

Normalarbeitszeit

Die häufigste Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit ist jene, die grundsätzlich die Verteilung der Normalarbeitszeit regelt. Da die gesetzlichen Änderungen aber gerade im Bereich der Normalarbeitszeit nichts verändern, besteht in diesem Bereich keinerlei Handlungsbedarf. Die Normalarbeitszeit ist von den Änderungen nicht betroffen.

Überstunden

Weil überlanges Arbeiten der Gesundheit schadet, musste bisher für Sonderüberstunden (bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden in der Woche) der Betriebsrat eingebunden und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Da diese Überstunden nun unmittelbar durch das Gesetz zugelassen sind, sind die entsprechenden bestehenden Betriebsvereinbarungen gegenstandslos geworden. Betriebsvereinbarungen zu Sonderüberstunden sind nicht mehr nötig. (Quelle: [ÖGB](#))

Wußten Sie schon ...?



Auf Initiative des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal hat die Personalverrechnung prüfen lassen, ob die Zuzahlung der WU zu den Kursen "Powerbreak" und "Rückenfit" von € 30,- abgabepflichtig ist. Das Ergebnis: Die Kurse werden als **Maßnahmen der Gesundheitsförderung** angesehen. Daher kann die Auszahlung von **€ 30,- abgabefrei** erfolgen. Die Personalverrechnung wird alle im heurigen Jahr bezahlten Erstattungsbeiträge einer Prüfung unterziehen, und bei all jenen Erstattungen, die diese beiden Kurse betroffen haben, eine Umstellung auf "abgabefrei" durchführen. Bei künftigen Erstattungen wird bei diesen beiden Kursen nach Absolvierung der geforderten Stunden sofort eine abgabefreie Auszahlung durchgeführt.

Man spricht von Streik – darf ich überhaupt streiken?

Die Regierung hat den 12-Stunden-Tag beschlossen. Dieser ist seit 01. September 2018 per Gesetz in Kraft. In den Medien hörte man immer wieder, dass der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mit Streiks und harten Lohnverhandlungen droht.

Im Unterschied zu Deutschland sind hierzulande Streiks nicht gesetzlich geregelt. Ein Streik und die Teilnahme an einem Streik ist in Österreich verfassungsrechtlich geschützt. Im ÖGB wurde bereits Anfang September ein Vorratsbeschluss für Kampfmaßnahmen gefasst. Das bedeutet, dass jede Teilgewerkschaft bei Bedarf jederzeit Kampfmaßnahmen und Streiks beschließen kann. Der Beschluss ist vor allem in Bezug auf die Auszahlung des „Streikgeldes“ wichtig (näheres dazu auf Seite 9).

Die gesetzlichen Grundlagen:

Es gibt keine Rechtsprechung für Österreich, die das Recht zum Streiken regelt. Es gibt aber die "Menschenrechtskonvention" und den "Internationalen Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte", die Österreich mitunterschrieben hat. Diese besagen folgendes:

Menschenrechtskonvention, Artikel 11 – Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

"(1) Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.

(2) Die Ausübung dieser Rechte darf keinen anderen Einschränkungen unterworfen werden als den vom Gesetz vorgesehenen, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen und öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral oder des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel verbietet nicht, daß die Ausübung dieser Rechte durch Mitglieder der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung gesetzlichen Einschränkungen unterworfen wird."

Der Artikel 11 der Menschenrechtskonvention garantiert somit das Recht, Gewerkschaften zu bilden. Zu diesem Recht gehört es auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen zu setzen.

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 8

"(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, folgende Rechte zu gewährleisten:

a) das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten. Die Ausübung dieses Rechts darf nur solchen Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer erforderlich sind;

b) das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten;

c) das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen, wobei nur solche Einschränkungen zulässig sind, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer erforderlich sind;

d) das Streikrecht, soweit es in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung ausgeübt wird.

(2) Dieser Artikel schließt nicht aus, dass die Ausübung dieser Rechte durch Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der öffentlichen Verwaltung rechtlichen Einschränkungen unterworfen wird.

(3) Keine Bestimmung dieses Artikels ermächtigt die Vertragsstaaten des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation von 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, gesetzgeberische Maßnahmen zu treffen oder Gesetze so anzuwenden, daß die Garantien des oben genannten Übereinkommens beeinträchtigt werden."

Streikformen (Übersicht nach ÖGB)

Abwehrstreik: Zur Verhinderung von Anschlägen auf die Arbeitsbedingungen oder auf die soziale Sicherheit von Arbeitnehmer/innen

Generalstreik: Alle Beschäftigten eines Landes legen die Arbeit nieder. Diese Streikform wird in der Regel nur bei der Gefährdung staatsbürgerlicher Grundrechte oder fundamentaler Arbeitsbedingungen angewandt.

Vollstreik: Streik aller Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges, einer Branche, eines Verkehrsverbandes oder einer Verwaltungseinheit.

Betriebs- oder Unternehmensstreik: erfasst die Beschäftigten eines Betriebes oder eines Unternehmens.

Teilstreik: bestimmter Teil der Beschäftigten an Streik beteiligt (bestimmte Arbeitnehmer/innen-Gruppen oder Betriebsabteilungen)

Schwerpunktstreik (auch "**Perlenstreik**"): nur eine ausgewählte Anzahl von Arbeitnehmer/innen, ohne deren Arbeit der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kann streikt. Es kann sich auch um die Einstellung der Arbeit an Produktionsengpässen („Flaschenhälse“) handeln, die zum gleichen Ergebnis führt. Die anderen Arbeitnehmer/innen bleiben arbeitswillig, um Kosten und Risiken des Arbeitskampfes niedrig zu halten.

Punktstreik (auch "**Schachbrettstreik**" oder "**rotierender Streik**"): Es streikt abwechselnd jeweils ein Teil der Beschäftigten in verschiedenen Abteilungen bzw. an verschiedenen Orten. Ziel: Produktionsstillstand oder zumindest schwere Produktionsbeeinträchtigungen. Voraussetzungen ähnlich wie beim "Schwerpunktstreik".

Warnstreik: Befristeter Streik, der Folgerungen ankündigt bzw. dem Vertragspartner den Ernst der Situation vor Augen führen will.

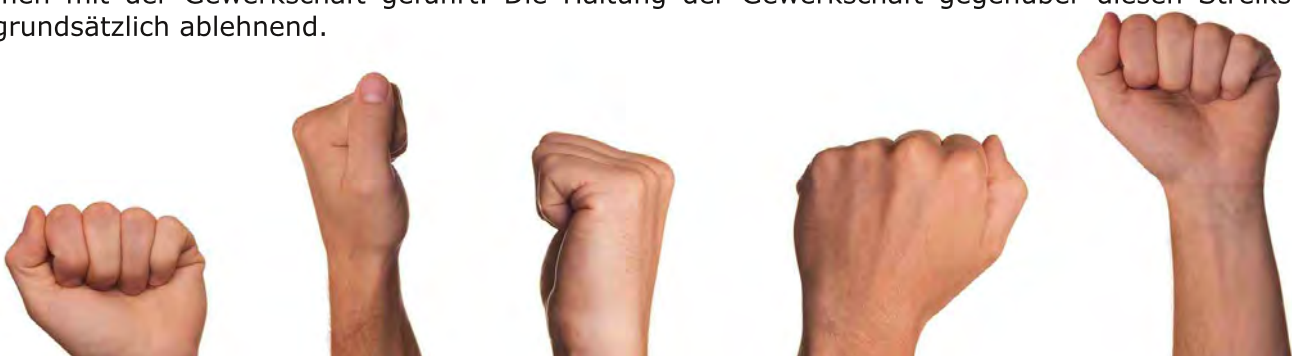
Proteststreik: normalerweise befristet, soll Unwillen der Streikenden mit einem bestimmten Zustand, einem Vorfall oder einem Ereignis ausdrücken. Muss sich nicht unbedingt gegen den Betriebsinhaber richten, kann sich auch auf außerbetriebliche Ereignisse beziehen.

Solidaritätsstreik: normalerweise befristet, soll Verbundenheit mit dem Kampf anderer zum Ausdruck bringen und diese psychologisch und moralisch stärken.

Sitzstreik: Die Streikenden verlassen den Betrieb nicht, sondern bleiben untätig auf ihren Arbeitsplätzen. Wenn der Arbeitgeber die Streikenden für die Dauer des Streiks aus dem Betrieb weist, liegt ein Betriebsverbot und keine Aussperrung vor.

Hungerstreik: Verweigerung jeder Nahrungsaufnahme durch die Streikenden zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Nebeneffekt: Beeinflussung der Öffentlichkeit. Im Arbeitsleben sehr seltene Maßnahme, doch wichtiges Kampfmittel politischer Häftlinge.

Der "wilde" Streik: Bezeichnung für einen Streik, der ohne Einvernehmen mit der Gewerkschaft geführt wird. Auch diese Maßnahme ist begrifflich und rechtlich ein Streik. Er wird ohne Einvernehmen mit der Gewerkschaft geführt. Die Haltung der Gewerkschaft gegenüber diesen Streiks ist grundsätzlich ablehnend.



Oder anders gesagt: Niemand darf wegen der Teilnahme an einem Streik in irgendeiner Weise benachteiligt werden. Laut "Streikpatent" von 1914 haben Beamt/innen zwar eine erhöhte Treuepflicht zum Staat, aber auch sie dürfen in Österreich streiken. Einzig in Betrieben der staatlichen Exekutive (Polizei, Gericht) darf nicht gestreikt werden.



Demo gegen den 12-Stunden-Tag/60-Stunden-Woche vom 30.06.2018, Wien Heldenplatz

Wichtig dabei ist, dass der/die Arbeitnehmer/in sich arbeitswillig zeigt. Ein Fernbleiben von der Dienststelle am Tag des Streiks wäre eine Verletzung der Arbeitspflicht und kann Kündigungen nach sich ziehen.

Der/die Arbeitgeber/in kann während der Dauer des Streiks die Lohnfortzahlung aussetzen, da keine Arbeitsleistung erbracht wird. Streikende erhalten für die Dauer des Streiks keine Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Anders bei Gewerkschaftsmitgliedern: sie erhalten in aller Regel einen Teil des Entgeltes erstattet ("Streikgeld").

Die Zeiten werden nicht besser. Die einzige Macht, die wir Arbeitnehmer/innen haben, ist die Solidarität mit anderen Arbeitnehmer/innen. Es ist zwar eher unwahrscheinlich, dass die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD) zum Streik aufrufen wird, aber keiner von uns kann sagen, was morgen ist. Auch an der WU wird es wahrscheinlich zu keinen Streikmaßnahmen kommen. Nichts desto trotz ist es aber gerade jetzt wieder wichtig, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Das [Anmeldeformular](#) dazu gibt es auf der Homepage des ÖGB. Die GöD verhandelt nicht nur die Gehälter der Vertragsbediensteten und Beamt/innen des Bundes, sie verhandelt auch die Gehälter der ehemaligen Vertragsbediensteten und Beamt/innen in den ausgegliederten Betrieben sowie die Gehaltsverhandlungen für die KV-Angestellten an den Universitäten. Und im Falle von Kampfmaßnahmen drohen ihnen keine erheblichen Gehaltseinbußen bzw. haben Sie im Fall des Falles juristische Unterstützung. (fh)

Familienbonus neu

Ab dem 01.01.2019 kann der neue Familienbonus in Höhe von 1.500,00 € pro Kind und Jahr (bzw. 125,00 €/Monat) in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass für das betroffene Kind Anspruch auf Familienbeihilfe oder den Unterhaltsabsetzbetrag besteht.

Dieser Familienbonus ist ein Absetzbetrag, er wird von der errechneten Lohn-/Einkommensteuer abgezogen. Für Geringverdiener/innen wird er allerdings **NICHT** als Negativsteuer ausbezahlt.

Beispiel: Zahlt ein Elternteil pro Jahr 2.200,00 € Lohnsteuer, werden auch nur 2.200,00 € Familienbonus von der Steuer abgezogen, obwohl bei zwei Kindern Anspruch auf 3.000,00 € bestünde (der Rest wirkt sich nicht negativsteuerfähig aus).

Um in den Genuß des vollen Bonus zu kommen (bei unserem Beispiel mit zwei Kindern) müsste man schon ca. 2.250,00 € brutto verdienen.

Es gibt jedoch die Möglichkeit den Familienbonus zwischen den Elternteilen zu splitten. Und zwar nur je 50% und auch das nur für den Gesamtanspruch.

Vom vollen Familienbonus profitieren also nur Personen mit entsprechendem Lohnsteueranteil.

Geringverdiener/innen bzw. Alleinerzieher/innen können von dieser neuen Regelung kaum profitieren. Für sie gibt es 250,00 € pro Kind und Jahr (Kindermehrbetrag). Dieser wird jedoch auch als Negativsteuer ausbezahlt. Den Kindermehrbetrag erhalten nur Alleinverdiener/innen oder Alleinerzieher/innen, nicht aber Paare, bei denen beide geringes Einkommen haben, auch wenn in diesem Fall kein Familienbonus ausgenutzt werden kann.

Aber auch nicht alle genannten, die Anspruch auf Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag haben, erhalten den Kindermehrbetrag: Werden an mindestens 330 Tagen im Jahr Bezüge aus Arbeitslosenversicherung, Grundversorgung oder Mindestsicherung bezogen, so wird der Kindermehrbetrag nicht gewährt.

Was fällt weg?

Mit der Einführung des "Familienbonus neu" entfällt der Kinderfreibetrag sowie die Möglichkeit, Kinderbetreuungskosten von der Steuer abzusetzen! 2019 können Sie für das Jahr 2018 diese Absetzposten jedoch noch im Steuerausgleich berücksichtigen. (rf)

Entgeltfortzahlung neu

Für Angestellte der Universitäten gibt es ab 01.07.2018 eine Neuerung bei der Entgeltfortzahlung (EFZ) im Krankheitsfall, Unglücksfall, Arbeitsunfall und bei Berufskrankheiten.

folgende Arbeitsjahr ab 01.03.2019 bis zum 29.02.2020, sofern keine Betriebsvereinbarung zur Angleichung des Arbeitsjahres an das Kalenderjahr durch die Vertragspartner unterschrieben wird.

Wesentliche gesetzliche Änderungen

- Zusätzlicher halber EFZ-Anspruch pro halbem Jahr entfällt
- Zusätzliche 2 Wochen volle EFZ bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit in den ersten 5 Dienstjahren entfällt
- Halbes Jahr als Bezugszeitraum (für Grundanspruch + zusätzlichen halben Grundanspruch) fällt weg
- Grundanspruch erhöht sich bei allen Arbeitnehmer/innen bereits ab dem 2. Dienstjahr
- Bei jedem Arbeitsunfall/Berufskrankheit eigener EFZ-Anspruch zusätzlich für alle Arbeitnehmer/innen
- Arbeitsjahr als Bezugszeitraum für alle Arbeitnehmer/innen

Offene Ansprüche können nicht in das nächste Arbeitsjahr übertragen werden.

Arbeitsunfall - Berufskrankheit

Eine Verbesserung für die Angestellten ist der Anspruch bei Arbeitsunfall (Wegunfall) oder Berufskrankheit. Bisher gab es nur in den ersten 5 Dienstjahren zusätzlich 2 Wochen volle Entgeltfortzahlung. Mit Beginn des neuen Arbeitsjahres der Arbeitnehmer/in (s. Inkrafttreten u. Übergangsbestimmungen) erhöht sich dieser Anspruch auf 8 Wochen volles Entgelt pro Anlassfall, unabhängig vom Anspruch bei Krankheit oder Freizeitunfall.

Die Ansprüche für Arbeitsjahre ab 01.07.2018 – Arbeiter/innen und Angestellte

Der Anspruch auf Fortzahlung des vollen bzw. halben Entgelts ist dienstzeitabhängig gestaffelt

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Wenn das Arbeitsjahr vor den 01.07.2018 begonnen hat gilt noch die alte Rechtslage der EFZ. Bei einem neu begonnenen Arbeitsjahr nach dem 01.07.2018 gilt die neue Rechtslage. (fh)

Dienstjahr	Anspruch bei Krankheit/Freizeitunfall pro Arbeitsjahr	Anspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit pro Anlassfall
1.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
2. – 15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16. – 25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	12 Wochen



Nach dem Entgeltfortzahlungszeitraum steht Ihnen Krankengeld aus der Sozialversicherung zu.

Bezugszeitraum Arbeitsjahr?

Das Arbeitsjahr ist ab Eintrittsdatum zu sehen. z.B.: Eintrittsdatum 01.03.2016 ist das laufende Arbeitsjahr 01.03.2018 bis 28.02.2019 und das

Wußten Sie schon ...?



Bei der Honigaktion 2018 hat der Betriebsratsvorsitzende für das Allgemeine Universitätspersonal **204 Gläser Honig** von unserem Imkereimeister Hermann Schagerl aus Lunz am See abgeholt. Das entspricht einer Menge von **131,3 kg!**

Drehstühle für WU-Mitarbeiter/innen

Die WU ist jetzt bereits 5 Jahre am neuen Standort. Aus der Übersiedlung fanden sich im Lager der WU alte, noch sehr gut erhalten Drehstühle aus den Beständen der Ausstattung des Universitätszentrum Augasse/Althanstraße.

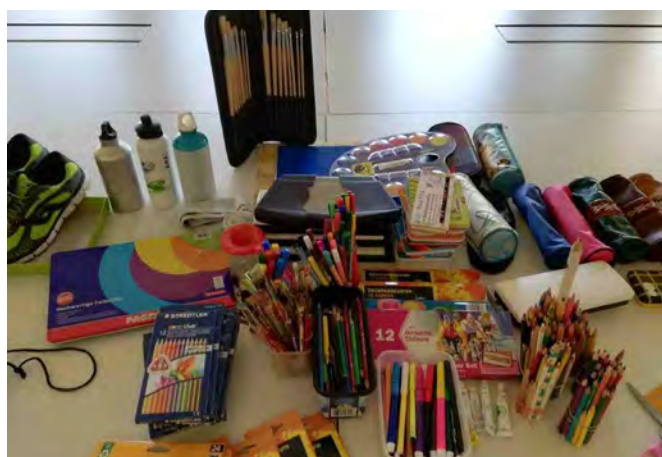
Im Interesse der Nachhaltigkeit schlug das **Umwelteam an der WU Wien** vor, diese Drehstühle nicht einfach zu entsorgen, sondern sie den Mitarbeiter/innen der WU Wien zur privaten Nutzung zu überlassen. Daher wurde Anfang Juli dieses Jahres der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal gefragt, ob er die Verteilung gegen eine Spende zugunsten des Sozialfonds übernehmen würde.

Die Verteilung war für zwei Tage anberaumt. Aufgrund der begrenzten Menge an Drehstühlen wurde die Ausgabe auf einen Drehstuhl pro Mitarbeiter/in beschränkt. Das Interesse an den Sesseln war aber am ersten Tag derart groß, dass bereits mittags der letzte Drehsessel seinem neuen Besitzer übergeben werden konnte.



Foto: Friedrich Hess

Dank der Spendenfreudigkeit der WU-Mitarbeiter/innen konnte für den Sozialfond eine Summe von 450,- € gesammelt werden. **Wir bedanken uns herzlich bei allen Spender/innen!** (gg)



Schulsachen für das Ute Bock-Haus



Mitte August erreichte uns ein Hilferuf des Ute Bock-Hauses, dass deren Schulsachenlager nahezu leer wären und für die Kinder, die im Ute Bock-Haus betreut werden, Schulsachen benötigt werden.

Der Betriebsrat hat daher kurzerhand eine Spendenaktion ins Leben gerufen, bei der im Betriebsratsbüro Schulsachen (neu oder gebraucht in gutem Zustand) gesammelt wurden. Eine vollständige Liste, was gebraucht wurde, konnte auf der [Homepage des Ute Bock-Hauses](#) nachgelesen werden.

Viele WU-Mitarbeiter/innen haben sich an dieser Aktion beteiligt. Neben Bleistiften, Pinseln und Buntstiften wurden auch Schultaschen, Handarbeitskoffer, Trinkflaschen, Federpennale und Turnsäcke gespendet. Daher konnte unser Betriebsratsvorsitzender Friedrich Hess eine Woche vor Schulbeginn einen Bollerwagen voll Schultensilien an die Mitarbeiter/innen des Ute Bock-Hauses übergeben.



Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich mit zahlreichen Spenden an dieser Aktion beteiligt haben!

Vielleicht haben Sie ja auch noch andere Gegenstände, die bei Ihnen zu Hause im Kasten verstauben und nicht mehr gebraucht werden. Das Ute Bock-Haus – genauso wie die [Caritas](#) oder andere Hilfsorganisationen – kann auch andere [Sachspenden](#) benötigen. Aktuelle Spendenlisten sind meist auf den diversen Homepages der Organisationen zu finden. (gg)



Fotos: Gabriele Gartner

Business Run 2018

Das Wetter passte. Hatte es die Tage davor noch geregnet, gingen bei angenehmen spätsommerlichen Temperaturen 32.000 hochmotivierte Läufer/innen und Walker/innen mit Kolleg/innen und Freund/inn/en an den Start des 18. Wien Energie Business Runs. Unter ihnen 11 Lauf- und 2 Nordic-Walking-Teams der WU á 3 Personen. Ein 14tes Team konnte krankheitsbedingt leider nicht am Business Run teilnehmen. Trotzdem erreichte die WU-Teilnehmer/innenzahl in der Geschichte des Business Runs einen neuen Rekord.

Die Betriebsrät/innen des Allgemeinen Universitätspersonal trafen sich auch heuer mit den teilnehmenden Kolleg/innen am WU-Campus, um diese dann zum Startbereich zu begleiten. Mit dabei war diesmal auch ein "Versorgungswagen", in dem die Läufer/innen ihre Rucksäcke und Wechselkleidung deponieren konnten, bevor sie mit ihrem Lauf begannen. Fruchtsäfte für unsere durstigen Läufer/innen beinhaltete der Bollerwagen ebenfalls.

Wie schon gewohnt, war das Gedränge am Start groß. Dem/der einen oder anderen Läufer/in waren zuviele Läufer auf der Strecke, weshalb nicht alle an ihre persönliche Bestzeit herankamen.

Trotzdem können sich die Team-Ergebnisse sehen lassen. Herausragend ist der 10. Platz der "WU Executive Academy Runners" in der Teamwertung der weiblichen Teams. Die Einzel- und Teamergebnisse der WU-Teilnehmer/innen können Sie auf unserer [Homepage](#) nachlesen.

Wir gratulieren allen Läufer/innen ganz herzlich zu den tollen Ergebnissen und freuen uns schon auf den 19. Business Run am 05.09.2019 mit Ihnen/Euch! (gg)



Fotos: Gabriele Gartner, Friedrich Hess



Entdecke das Unmögliche: täusche Deine Augen und unterhalte Dein Gehirn!

Ausflug ins Museum der Illusionen

"Nichts ist so, wie es scheint!" Das Museum der Illusionen ist ein Museum das zeigt, dass Annahmen oder Vermutungen über die Welt meist nur Illusionen darstellen und anders gesehen werden, als sie tatsächlich sind. Die amüsanten Ausstellungsstücke bringen uns dabei die Sichtweise unseres Gehirns näher.

Daher organisierte der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal am 04. Oktober 2018 eine Führung durch das Museum der Illusionen. Die teilnehmenden Kolleg/innen erwartete ein Aha-Erlebnis, das alle Sinne anregen sollte.

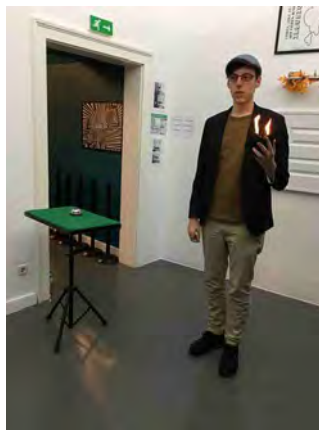
Unsere kleine Gruppe wurde von Joschka empfangen, der uns durch die Ausstellung begleitete. Dort erwartete uns u.a. die "bodenlose Grube" oder "Rubins Vase". Für Kolleg/innen, die schon immer den Kopf von jemand anderen auf dem Tablett serviert bekommen wollten, erfüllte sich der Wunsch bei der Illusion "Der Kopf auf dem Servierteller". Auch wer sich einmal größer oder kleiner fühlen wollte, als andere Personen, war in "Ames Raum" oder auf dem "Stuhl Illusion" gut aufgehoben. Nichts für Menschen, die leicht schwindlig werden, war der „Vortex Tunnel“. Hier verlor man leicht den Boden unter den Füßen. Denn obwohl man auf einer stabilen und flachen Oberfläche stand, machte es der rotierende Zylinder schwer, sich fortzubewegen.



Wer das Museum entdecken will, muss auch seine kleinen grauen Zellen arbeiten lassen. In den Ausstellungsräumen sind daher Spielzeuge und Puzzles aus Holz verteilt. Obwohl sie auf den ersten Blick einfach aussehen, brachten sie doch den einen oder anderen Kopf zum Rau-

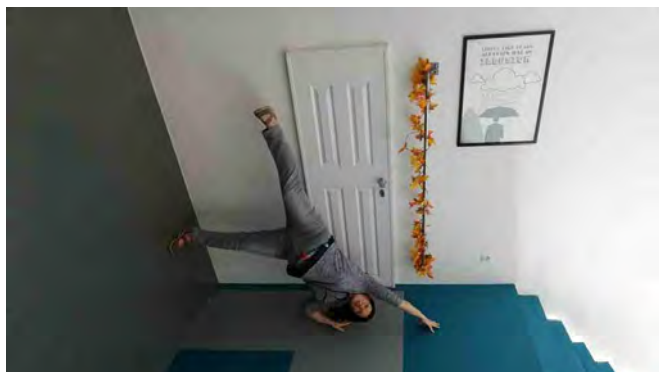
chen.

Am Ende der Führung erhielten wir noch eine kleine Zauberdarbietung von Joschka, der Kugelschreiber-Kappen verschwinden ließ und mit seinem kleinen Rosa Assistenten "Pümpel" Kartentricks vorzeigte.



Joschka mit seinem Assistenten "Pümpel"

Alles in Allem war der Besuch im Museum der Illusionen ein kurzweiliger und spaßiger Zeitvertreib, der den Teilnehmer/innen viele Aha-Erlebnisse und eine Menge lustiger Fotos bescherte. (gg)



Fotos: Gabriele Gartner, Friedrich Hess

Veranstaltungskalender

Blutspendeaktion Rotes Kreuz



Datum: 7. November 2018
Ort: TC Hall

BUCH Wien 18

Datum: 07.-11. November 2018
Ort: Messe Wien

WU-Mitarbeiter/innen erhalten ermäßigte Ticket bei Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte bzw. WU-Visitenkarte in Kombination mit einem Lichtbildausweis.

Informationsveranstaltung VALIDA Pensionskasse



Datum: 21. November 2018
Zeit: 10:00 - 12:30 Uhr
Ort: Hörsaal TC.5.27,
Gebäude TC





Betriebsversammlung des Allgemeinen Uni- versitätspersonals



Datum: 29. November 2018
Zeit: 11:30 Uhr
Ort: Galerie, Gebäude LC




Ringvorlesung „Kinder/Jugendliche als (Mit-)Betroffene von häuslicher Gewalt



Datum: 26.11. - 13.12.2018
Ort: Med Uni Wien

Weihnachtsfeier des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal



Datum: 20. Dezember 2018
Zeit: 14:30 Uhr
Ort: Festsaal 1, Gebäude LC



BUCH WIEN 2018

Zum 11. Mal wird vom 07.-11. November 2018 in der Messe Wien und an zahlreichen Locations in Wien wieder das Buch in all seinen Facetten gefeiert. Auf 8 Bühnen können Besucher/innen jeden Alters neben neuer und spannender Literatur auch Lesungen von renommierten, internationalen Autoren und Autorinnen erleben. Neben der Langen Nacht der Bücher kann in über 400 Veranstaltungen von Belletristik, über Koch- oder Kinderbücher, bis hin zu hochkarätiger Weltliteratur eingetaucht werden. Neuerscheinungen können erworben, und im Besten Fall diese gleich von den Autoren signiert werden.

In ganz Wien finden im Rahmen der BUCH WIEN zahlreiche Lesungen statt. Diese Veranstaltungen sind häufig bei freiem Eintritt mit Reservierung. Hinweise zur Anmeldung finden Sie im Programmheft und auf www.buchwien.at.

Die Buchmesse beginnt mit der Langen Nacht der Bücher. Dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal ist es gelungen, für WU-Mitarbeiter/innen ermäßigte Tickets für die BUCH WIEN 18 sowie für die Lange Nacht der Bücher zu bekommen:

Tageskarte / Lange Nacht der Bücher
7,00 € statt 12,00 €

Festivalpass
19,-- € statt 35,-- €

Die ermäßigten Tickets erhalten Sie **gegen Vorlage des WU-Mitarbeiter/innenausweises!** Der Festivalpass inkludiert den Eintritt zur

7.–11. November
Messe Wien, Halle D
und an über 30 Wiener Locations

Mit:
Thomas Brezina
Arne Dahl
Heinz Fischer
Milena Michiko Flašar
Erich Hackl
Kate Morton
Richard Powers
Judith Schalansky
Margit Schreiner
und hunderten
AutorInnen mehr!

buchwien.at

MitarbeiterInnen besuchen die Lange Nacht reduziert zu 7 € statt 12 €. An den übrigen Messetagen erhalten Sie gegen Vorlage des Dienstaussweises reduzierten Eintritt von 7 € statt regulär 12 €.

Dank Ihres Betriebsrats günstiger zur BUCH WIEN!

**BUCH
WIEN
18**

Internationalen Buchmesse BUCH WIEN und der Langen Nacht der Bücher in der Messehalle D von 07.-11. November 2018.

Achtung: Zu Ihrer Sicherheit werden Taschenkontrollen durchgeführt. Verzichten Sie, wenn möglich, auf große Taschen, Rucksäcke oder Koffer. (gg)

BUCH WIEN 18
INTERNATIONALE BUCHMESSE und LESEFEST
07. – 11. November 2018
Veranstaltungsorte in ganz Wien und
Messe Wien, Halle D (U2 Station Krieau)

Kinder-, Jugend- und Familien-Herbst 2018

Österreichische Galerien Belvedere



KUNSTWERKEN FÜR FAMILIEN

#5 ORDNUNGSFIMMEL UND FAMILIENCHAOS

09.11./01.12
15.00 Uhr für Klein und Groß von 0 bis 99 Jahren

Kreatives Chaos oder penible Ordnung? Alles Ansichtssache! Egon Schieles Bilder helfen dir und deiner Familie dabei ein wenig Struktur in den turbulenten Familienalltag zu bringen.



FAMILIENWORKSHOP

KALLIGRAFISCHE WEIHNACHTSPOST

24.11./08.12.
14.00 Uhr für Familien mit Kindern ab 9 Jahren

Karten und Briefe mit der Hand zu schreiben ist wieder in! Kalligrafin Claudia Dzengel zeigt dir, wie du mit verschiedenen Schriften deine ganz persönliche Weihnachtspost gestalten kannst.



CHRISTKINDLWERKSTATT

LAUF ZUR KRIPPE, KLEINER ESEL

02.12./09.12/16.12./23.12.
10.30 Uhr für Kinder von 3 bis 6 Jahren
15.00 Uhr für Kinder von 7 bis 12 Jahren

24.12.
10.30 Uhr für Kinder von 3 bis 12 Jahren

Kennst du eigentlich die Weihnachtsgeschichte? Oder hast du schon einmal die Engel singen gehört? Kunterbunte Bilder können dir viel von Weihnachten erzählen. Werde im Atelier kreativ und bastle zauberhafte Geschenke für deine Lieben!



WINTERFERIENSPIEL

DURCHS BILD GEBLICHT UND AUFGEDECKT! EGONS GENIALE GEHEIMNISSE

03.01., 10.30 Uhr für Kinder von 6 bis 10 Jahren

04.01., 10.30 Uhr für Kinder von 3 bis 6 Jahren

03.01./04.01., 15.00 Uhr für Kinder von 6 bis 10 Jahren

Röntgenstrahlen können uns dabei helfen durch Bilder hindurchzusehen! Aber aufgepasst – welche Geheimnisse stecken noch hinter den Farbschichten von Egon Schieles Kunstwerken?

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Banken, Kreditkarten

Erstebank

Aktualisiertes Angebot für Neukund/innen, gültig bis 31.12.2018.

Essen & Trinken

Nespresso

Coffee Days-Angebote gültig bis 18.11.2018.

T.H.E. Kulinarik – Österreich

Mit der T.H.E. Kulinarik® gehen Sie und Ihre Begleitung zum Essen und erhalten das preisgünstigere bzw. ein preisgleiches Hauptgericht gratis oder erhalten einen attraktiven Rabatt. Die Karten sind überregional gültig und können so in allen teilnehmenden Restaurants eingesetzt werden. Aktion gültig bis 31.12.2018.

Gesundheit, Massagen

Physiotherm Infrarotkabinen

Gratis Testaktion für WU Mitarbeiter/innen, sowie -12 % beim Kauf einer Infrarotkabine (nicht mit anderen Aktionen kombinierbar). Darüber hinaus erhalten WU Mitarbeiter/innen (auch bei anderen Aktionen) entweder ein Handtuchset (beim Kauf einer Sitzkabine) oder ein Liegekabinen-Set (beim Kauf einer Liegekabine) kostenlos dazu.



Schwerelos - Gesundheits- und Floatingzentrum

"Floating" ist ein tiefenentspannendes Bad in einer fast gesättigten Salzsole. Durch die hohe Salzkonzentration des Wassers ergibt sich so viel Auftrieb, dass Ihr Körper frei von jeder Anstrengung auf dem körperwarmen Wasser schwebt. WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises Rabatt auf die Preise für Einzel- und Paar-Floating.



Gesundheitsförderung und Stressprävention durch Meditation

Dr. Agnieszka Brzezinska bietet ein individuell angepasstes Meditations-training in der Praxisgemeinschaft „Ganz Mensch“ Gemeinschaftspraxis für ganzheitliche Gesundheit und Lebensfreude in 1010 Wien oder in der Praxisgemeinschaft „Lichthof“ in 1220 Wien an. WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises

einen Preisnachlass von -20 % auf alle Sitzungen oder auf das "Meditations-Package" (5 Sitzungen à 60 Minuten zum Preis von € 349,-- statt € 450,--).

Sportartikel

Skinfit

Bis 10. November 2018 erhalten WU-Mitarbeiter/innen 15 % Rabatt gegen Vorlage des Dienstausweises. Ermäßigung gibt es auf das Runtasia Laufseminar in Leibnitz bei Anmeldungen bis 01. Februar 2019.

Urlaub, Reisen, Ausflüge



Hotel Vollererhof

Der Vollererhof ist ein modernes, aber stets traditionsbewusstes Haus, mit ärztlich geführtem Gesundheitszentrum. Für WU Mitarbeiter/innen gibt es 10 % bei Übernachtungen auf den jeweiligen Saisonpreis.

la pura

Für Mitarbeiterinnen gibt es einen Wertgutschein, einlösbar ab zwei Übernachtungen und gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises. Seit Oktober neu: Healthy Aging - Bestimmung des biologischen Hautalters mittels 3D-Analyse. Einen [Wertgutschein](#) dafür gibt es auf unserer Homepage.

Quellenhotel Heiltherme Bad Waltersdorf

Die Heiltherme Bad Waltersdorf bietet den Mitarbeiter/innen der WU Wien sowie einer Begleitperson attraktive Vorteilspreise an. Buchbar bis 22.12.2019, ausgenommen Aktionen. Vorteilsbonus erhalten Sie gegen Vorlage Ihres Mitarbeiter- bzw. Vereinsausweises.

Versicherungen

Uniqua Versicherung

Prämienbegünstigte Gruppenkrankenversicherung, gültig bei Beitritt bis zum 31.12.2018.

Wiener Städtische Versicherung

Im Aktionszeitraum 01.10. bis 30.11.2018 erhalten WU-Neukund/innen 2 Sonderklassen Monatsprämien Gutschrift.

la pura – was uns Frauen länger jung hält










Am Rande der Wachau, im idyllischen Gars am Kamp versteht sich la pura als **Kraftort nur für Frauen**, denen gesunder Lebensstil ebenso wichtig ist wie Ambiente: Das auf weibliche Bedürfnisse zugeschnittene europaweit einzige Resort nur für Frauen verbindet **Wohlfühlen und Gesundheit**.

Ganz neu sorgt la pura dafür, dass die biologische Uhr von uns Frauen langsamer tickt. Denn älter werden wir alle – wie, das bestimmt jedoch nur zu ca. 30 Prozent die Genetik. Den Rest haben wir selbst in der Hand. **la puraMed Healthy Aging** ist das erste wirklich umfassende Konzept, das **alle relevanten Aging-Themen** individualisiert und wissenschaftlich fundiert anpackt und der Zeit ein Schnippchen schlägt. Inklusive **innovativen und nachhaltigen Lösungen**, die uns Frauen länger **geistig wie körperlich fit, leistungsfähig und attraktiv** halten. Ganz individuell wird zum Beispiel mit verschiedensten Diagnostik-Methoden das jeweilige biologische Alter ermittelt und auf die Schwachstellen eingegangen.

Neu ab Oktober im la pura.

Healthy aging

8 Tatsachen, die la puraMed Healthy Aging einzigartig machen

-  **Biologisches Alter u.a. aufgrund von Lifestylerisiken erkennen:**
Was hat die Zeit aus mir gemacht? Wie kann ich die biologische Uhr mit den richtigen Strategien anhalten?
-  **Den Stoffwechselltyp bestimmen:**
Endlich habe ich den Schlüssel zum individuellen Gewichtsmanagement
-  **Den Hautzustand analysieren:**
Nach einem ehrlichen Blick unter die Haut mein Optimum erreichen
-  **Verborgene Entzündungsherde finden:**
Ich will schlimmeren Folgeerkrankungen rechtzeitig zu Leibe rücken
-  **Beweglichkeit checken:**
In die für mich optimale Balance kommen
-  **Den individuellen Sporttyp bestimmen:**
Ich will keinen Sport-Trends hinterherlaufen, sondern richtig und effektiv trainieren
-  **Das Stressprofil bestimmen:**
Ich möchte wissen, was mich stresst bzw. krank macht und wie ich dem begegne
-  **Den ganz persönlich richtigen Cocktail an Mikronährstoffen finden:**
Statt vielen Döschen ein einziges Präparat

Wir holen Sie kostenlos von Wien ab. Wien - la pura - Wien (am Wochenende)

- Komfortabler Transfer mit Taxi oder Kleinbus (Shuttle-Transfer-Service)
- Service verfügbar jedes Wochenende, bei vorheriger Nachfrage
- Fixe Treffpunkte und Abfahrtszeiten
- Vorbestellung bis 15 Uhr des Vortages bei der la pura Rezeption +43 (0) 2985 / 26 66 - 742

Fahrplan:
jeden Freitag von Wien:



jeden Sonntag von Gars:



Treffpunkte:

Treffpunkt A: Westbahnhof

- am Vorplatz des Motel One, Europaplatz 3, 1150 Wien (rechts vom Haupteingang des Bahnhofsgebäudes)
- Parkhaus Westbahnhof, Felberstraße 1, 1150 Wien (WIPARK Garage)



la pura women's health resort kamptal, Hauptplatz 58 | A-3571 Gars am Kamp
☎ +43 (0) 2985 / 26 66 - 742, ✉ reservierung@lapura.at, www.lapura.at



Gehirn Work-out



Farbton	geograt. Begriff Staat in Nahost	Düsenflugzeug Berg in Bulgarien	selbst-süchtiger Mensch	Nachtgespenst griech. Wein	tief eingewurzelte Furcht (Psych.)
Scheinwerfer urtümlich, urwüchsig			Nadelloch Dessin		
		Bischöfsmütze Überholz z. Spanien			unumschränkter Besitzer
Geste der Verehrung gegenüber Damen	Weg bergauf Variante			serb. Stadt langes Amtskleid	
Wandelstern	Möbelbaumaterial	alt, nicht jung Wolle d. Angoraziege			
Fotoapparat Singvogel			niederl. Maler f Leitsatz, Behauptung	Luft der Lungen	Währungseinheit der Republik Südafrika
		Teil der Karpaten Klavierstück („Für ...“)			
Schloss auf ein Felseninsel im Traunsee	Blütenstand Hohlraum im Felsen				Gefängnis (österreichisch)
südamer. Staat Sängergruppen-Mitglied			mittelhochdeutsch kostspielig		
				Stern in der „Leier“	Korridor, Flur
		Route über das Meer Internet (Kurzform)			
englisches Fürwort nicht mit			Europ. Fußballverband (Abk.)		
			Verhältniswort		
Knochen sechster griech. Buchstabe			Dienstgrad, Stellung		

- 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

