



Im Scheinwerfer

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Telearbeit im Fokus	3
Funktionswechsel im Betriebsrat	5
Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich	6
Expert/innenstatus	7
Ein Besuch an der Universität Aarhus	8
Green Buddies	10
Ruhezeiten / Arbeitszeiten bei Dienstreisen	12
Mobile Device Management (MDM)	13
Blutspendeaktion an der WU Wien	14
100 Jahre Frauenwahlrecht in Österreich	15
Leisure Sickness	15
Entdecke das Kamptal	16
Buchtipps für den Sommer	18
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	20
Sommerprogramm für Kinder und Jugendliche der Österreichischen Galerien Belvedere	22
Aktuelle Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere	23
Gehirn Work-out	24

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit unserem letzten Newsletter hat sich vieles an der WU Wien getan. Die Mitarbeiter/innen und der Betriebsrat wurden mit Plänen von der Umsiedelung ganzer Abteilungen konfrontiert. Leider wurden beide Betriebsratskörperschaften an der WU nicht in die Planung mit einbezogen. Besonders die Pläne der Absiedelung von Dienstleistungseinrichtungen schmerzt sehr. Vieles wird dadurch nicht einfacher. Nach derzeitigen Informationsstand sind sehr viele Organisationseinheiten davon betroffen und es bleibt kaum ein Stein auf den anderen. Wir Betriebsräte werden uns für eine maximale Unterstützung bei den Übersiedelungsarbeiten der betroffenen Einheiten einsetzen.

Vielleicht hilft ein besseres Angebot von Telearbeit um die Raumnot an der WU etwas zu lindern. Sie finden in dieser Ausgabe die Ergebnisse unserer Umfrage zur Telearbeit. Diese Ergebnisse wurden bereits an das Rektorat weitergeleitet.

Am 12. Juni fanden die Senatswahlen statt. Wir gratulieren Fr. Mag.^a Dorothea Grimm zur Wahl als Vertreterin des Allgemeinen Universitätspersonals. Zugleich möchten wir uns bei Lena Zimmermann für die hervorragende Arbeit im Senat bedanken. Lena wird uns weiterhin als Behindertenvertrauensperson mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Wir wünschen allen Mitarbeiter/innen einen schönen und erholsamen Urlaub!

*Ihr
Betriebsratsteam*

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe Juni 2019

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.

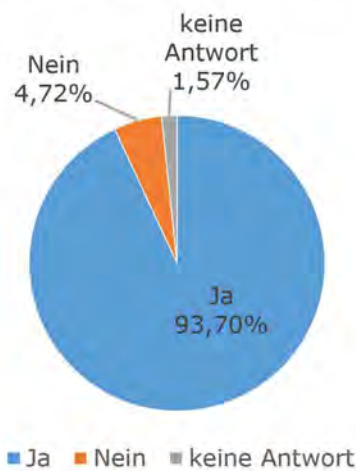


Telearbeit im Fokus – Umfrageergebnisse, Rahmenbedingungen und Status Quo

Ergebnisse der BR-Umfrage von März 2019

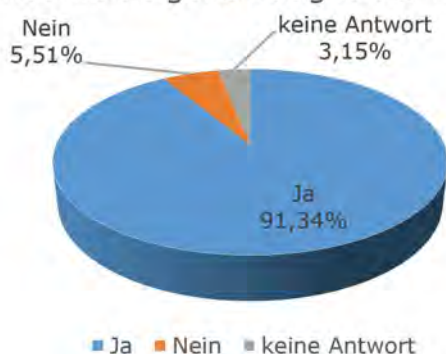
In der Märzausgabe des "Im Scheinwerfer" (03/19, S. 9) haben wir eine Befragung initiiert, um herauszufinden, was WU-Beschäftigte des Allgemeinen Universitätspersonals sich im Hinblick auf flexible Arbeitsformen wünschen. Die Ergebnisse liegen nun vor und könnten eindeutiger wohl kaum sein.

Möchten Sie Telearbeit nutzen?



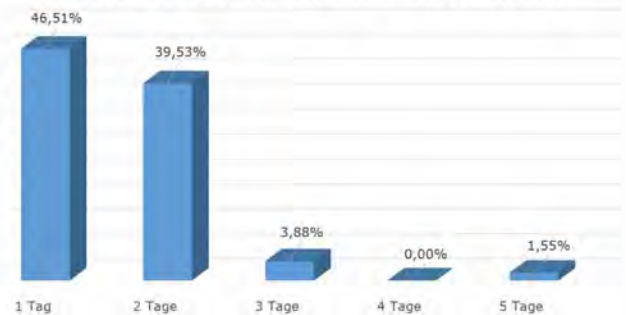
Insgesamt nahmen 127 Personen an der Kurzbefragung teil. 93,7 % aller Befragten (= 119 Personen) möchten Telearbeit nutzen, nur knapp 5 % sprachen sich gegen eine Nutzung aus und zwei Teilnehmende enthielten sich einer Antwort.

Vereinbarkeit eigene Tätigkeit & Telearbeit



Für über 90 % der Befragten ist die eigene Tätigkeit mit Telearbeit vereinbar, nur knapp 5 % sehen keine Vereinbarkeit und 3,15 % enthielten sich einer Aussage.

Anzahl der Wunschtage Teleworking



Mit 85 % wünscht sich die überwiegende Mehrheit an 1-2 Tagen pro Woche die Möglichkeit zu Telework, knapp 4 % würden gerne 3 Tage pro Woche und 1,55 % 5 Tage pro Woche die Möglichkeit zu Telework zu nutzen.

Zusammenfassend zeigt sich somit ein klares Bild: der Wunsch unter den Befragten nach der Möglichkeit zur Telearbeit ist groß. Aus Sicht des Betriebsrates des Allgemeinen Universitätspersonals ist die WU daher gefordert in punkto Telearbeit stärker auf die Wünsche der Mitarbeitenden einzugehen. Doch worum geht es eigentlich, wenn von Telearbeit die Rede ist? Und wie lässt sich diese auf eine Art regeln, die der gegenwärtigen Entgrenzung von Arbeit nicht weiter Vorschub leistet?

Telearbeit, Homeoffice & mobiles Arbeiten – worum geht's?

Bei Telearbeit wird die Arbeit räumlich getrennt vom Arbeitsplatz im Büro verrichtet. Ist der Telearbeitsplatz zu Hause, so handelt es sich um Homeoffice. Wird von unterwegs oder von einem anderen Ort, wie beispielsweise einem Café oder den in (Groß-)Städten immer beliebter werdenden Co-Working-Spaces gearbeitet, so ist übergreifender von mobilem Arbeiten die Rede. Die weitreichende Durchdringung unserer Arbeitswelt mit modernen Kommunikationsmitteln schafft die Möglichkeiten dazu, dass viele Tätigkeiten auch außerhalb des Büros erledigt werden können. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit der flexibleren Arbeitszeitgestaltung und Chancen auf eine bessere Vereinbarung von Privat- und Berufsleben.

Fallstricke der Telearbeit – worauf gilt es zu achten?

In Österreich sind die Rahmenbedingungen für Telearbeit nicht gesetzlich für alle Arbeitnehmer/innen gleichermaßen geregelt, sondern finden sich einerseits in einigen Kollektivverträgen oder sind – und das ist der überwiegende Fall – direkt mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Anders stellt sich die Situation in den Niederlanden dar. Hier wurde 2015 das Recht auf Telearbeit für alle Arbeitnehmer/innen eingeführt, die in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten arbeiten. Sofern die Arbeit nachweislich auch von zu Hause aus erledigt werden kann, haben die Beschäftigten ein Recht auf Heimarbeit. Die Unternehmen können die Heimarbeit von Beschäftigten nur unter hohen Auflagen ablehnen.

Auch in Deutschland werden ausgehend von SPD und Gewerkschaft die Forderungen nach einem Recht auf Telearbeit lauter. Die Schaffung eines Rechtsrahmens für mobiles Arbeiten ist auch Teil des Koalitionsvertrages zwischen CDU und SPD, wobei sich die (Partei-)Geister darüber scheiden, ob eine Unternehmensverpflichtung bei Telearbeit angebracht ist. Während die arbeitgeberfreundliche CDU die Entscheidungsfreiheit für Unternehmen befürwortet, setzt sich die SPD für ein Recht der Arbeitnehmer/innen auf Homeoffice ein, um die Telearbeit von einem Privileg der Höherqualifizierten zu einem normalen Bestandteil des Arbeitsalltags möglichst vieler deutscher Arbeitnehmer/innen zu machen.

Tatsächlich wurde in Studien nachgewiesen, dass Telearbeit vor allem in bestimmten Berufsgruppen praktiziert wird, in denen sich insbesondere Höherqualifizierte und sogenannte Leistungsträger/innen befinden. Das Recht auf Homeoffice wäre eine effektive Maßnahme um diese Privilegierung aufzubrechen und könnte dadurch einen Beitrag zu einer gerechteren Arbeitswelt schaffen, argumentiert die Gewerkschaft.

In Österreich ist eine bundesgesetzliche Regelung zur breitenwirksamen Durchsetzung von Telearbeit jedenfalls nicht in Sicht. Dennoch finden sich Beispiele für die Schaffung von Rahmenbedingungen für Telearbeit in einzelnen Branchen und Betrieben.

Telearbeit: „Good Practices“ im Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung



Quelle: obs/TÜV Rheinland AG [Bildrechte: TÜV Rheinland AG]

Auf Ebene der Kollektivverträge (KV) ist insbesondere die Gewerkschaft der Privatangestellten gpa-djp sehr aktiv, wenn es um Integration von Telearbeits-Regelungen in Kollektivverträge geht. So sieht der KV für Beschäftigte in Versicherungsunternehmen aus dem Jahr 2005 Regelungen für Telearbeit vor. Darunter fallen Regelungen zu Arbeitszeit, -ort, -mittel und Entschädigung für Privatauslagen (z.B. Strom-, Internetkosten). Ebenso wird der Kontakt zum Betrieb, die Information an den Betriebsrat und das Rückkehrrecht in den Betrieb festgeschrieben. Für Mitarbeiter/innen liegt der Vorteil darin, dass durch kollektivvertraglich geschaffene Rahmenbedingungen hier bereits Regeln vorgegeben werden, die sowohl auf betrieblicher als auch auf einzelvertraglicher Ebene nicht nochmals ausverhandelt werden müssen. Zudem signalisiert die Aufnahme der Telearbeit in den KV, dass es sich bei Telearbeit um eine 'normale' Form des Arbeitens handelt, die Teil des Arbeitsalltags sein kann.

In der ÖBB wird Telearbeit über eine Betriebsvereinbarung (BV) geregelt. Auch hier geht es um die Festlegung der Rahmenbedingungen unter denen Telearbeit im ÖBB-Betrieb genutzt werden kann und die eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem/der Beschäftigten und der Arbeitgeberin vorsieht. Im Gegensatz zum KV ermöglicht die BV die Berücksichtigung spezifischer betrieblicher Kontexte, wenngleich in diesem Beispiel die Größe der Arbeitgeberin dazu führt, dass die Regelungen der BV sich nicht allzu sehr von jenen des zuvor erläuterten Versicherungs-KV unterscheiden. Geregelt werden Voraussetzungen für Telearbeit (Freiwilligkeit,

geeigneter Aufgabenbereich, Zusatzvereinbarung), Arbeitszeit, -mittel, Kontakt zu anderen Arbeitnehmer/innen, Datenschutz und Kostenersatz.

Wie sieht es nun an den Universitäten aus?

Bereits in der November-Ausgabe des "[Im Scheinwerfer](#)" von 2017 (11/2017, S. 4-5) haben wir uns mit dem Thema Telearbeit an der WU auseinandergesetzt. Der Uni-KV erwähnt Telearbeit nur als kleinen Zusatz in § 8 (5) zu den Allgemeinen Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, und zwar dahingehend, dass diese/r dazu verpflichtet ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, wenn ausserhalb der Universität gearbeitet wird/werden soll. Interessanterweise erweist sich das ältere Vertragsbedienstetengesetz (VBG) in punkto Telearbeit als weitaus fortschrittlicher als der verhältnismässig junge Uni-KV. Dort ist unter § 5c geregelt, dass bei geeigneter Tätigkeit diese vom Beschäftigten "in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten (...) Örtlichkeit (...) verrichtet [werden kann]". Darüber ist eine Vereinbarung zu treffen, die die Aufgaben, Arbeitszeit, -mittel und Kommunikation regelt. Zudem besteht auch die Möglichkeit der Vereinbarung von "anlassbezogener, nicht regelmäßig für bestimmte dienstliche Aufgaben und einzelne Tage" erfolgreicher Telearbeit.

Während es z.B. an der Universität Wien eine BV zu Telearbeit gibt, existiert eine solche an der WU bis dato nicht. Die Vereinbarung erfolgt einzelvertraglich und orientiert sich an einer internen WU-Richtlinie, deren Existenz sich für Mitarbeiter/innen indirekt über die Richtlinie WUPOL IT-Endgeräte - Ergänzung Telearbeit (vom 01.04.2019) offenbart. Die WU-Strategie in punkto Telearbeit reduziert deren Anwendung

auf zwei Zielgruppen: 'Schlüsselarbeitskräfte' und Wiedereinsteiger/innen nach Karenz. Wie unsere Onlineumfrage zeigt, geht diese Strategie an den Wünschen der Mitarbeiter/innen vorbei. Ein erleichterter Zugang zu Telearbeit für möglichst alle Mitarbeiter/innen ist aus betriebsrätlicher Sicht daher angebracht und wäre auch wesentlich gerechter als die derzeitige Gangart. (Is)

Links:

- Deutschlandfunk: Soziologin über Mobiles Arbeiten – Homeoffice bislang ein Privileg der Höherqualifizierten. Yvonne Lott im Gespräch mit Sina Fröndrich. 07.02.2019, <https://bit.ly/2IEjg49>
- Frankfurter Allgemeine (FAZ): Kommt bald das Recht auf Home Office? 04.01.2019, <https://bit.ly/2VTy3f8>
- KV Versicherungsbetriebe: <https://bit.ly/2Xr7Zbf>
- ÖBB BV Telearbeit: <https://bit.ly/2ItuAAS>
- WUPOL IT-Endgeräte - Ergänzung Telearbeit: https://swa.wu.ac.at/richtl/Lists/Richtlinien/Attachments/273/WUPOL_IT-Endgeraete_-_Ergaenzung_Telearbeit.pdf
- Im Scheinwerfer November 2017: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/betriebsrat/dokumente/publikationen/Im_Scheinwerfer_201711.pdf
- Im Scheinwerfer März 2018: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/betriebsrat/dokumente/publikationen/Im_Scheinwerfer_201903.pdf

Funktionswechsel im Betriebsrat

In der Betriebsratssitzung am 20.05.2019 hat Fr. Cécile Undreiner die Funktion der 2. stellvertretenden Vorsitzenden zurückgelegt. An Ihrer Stelle wurde in der Betriebsratssitzung per Beschluss Fr. Laura Sturzeis mit sofortiger Wirkung zur 2. stellvertretenden Vorsitzenden ernannt.

Fr. Undreiner wird ihr Betriebsratsmandat als Betriebsrätin auch weiterhin ausführen.

Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich

Das WU Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen & Social Entrepreneurship führte gemeinsam mit dem IfES-Institut im Vorjahr eine Studie im Auftrag der AK Wien durch, die die Arbeitssituation von Hochschulmitarbeitenden ins Zentrum rückte. Die Ergebnisse sind durchgewachsen.

An der Studie zu den "Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich" nahmen 2.535 Beschäftigte an allen Wiener Universitäten und Fachhochschulen teil. 91 % der Antworten kamen von Universitätsbeschäftigten, 9 % von FH-Beschäftigten. 64 % der Befragten arbeiten in Lehre & Forschung, 36 % in der Administration bzw. Hochschulverwaltung. Der Großteil der Fragen konzentrierte sich auf die Bereiche "Arbeitszeit" und "Arbeitszufriedenheit".

Hauptergebnisse "Arbeitszeit" (Abb. 1)

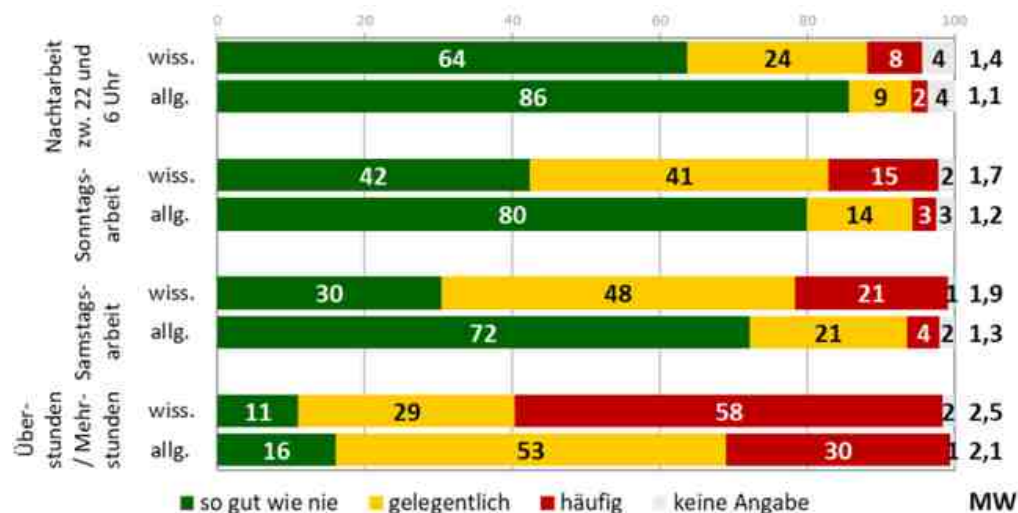


Abb. 1: Hauptergebnisse "Arbeitszeit"

In punkto Arbeitszeit unterscheiden sich die Anstellungsverhältnisse der Hochschulen von jenen in anderen Branchen dahingehend, dass Teilzeit die Norm darstellt. Im Durchschnitt arbeiten Hochschulangehörige 31,8 h/Woche. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass insbesondere im wissenschaftlichen Bereich das vereinbarte Arbeitszeitausmaß oftmals überschritten wird. Die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen leisten häufig, ein weiteres Drittel gelegentlich Überstunden bzw. Mehrarbeit – ein Drittel der Befragten auch am Wochenende. Auch im Allgemeinen Personal sind ein Drittel der Befragten von Überstunden/Mehrarbeit betroffen; aufgrund klarer Arbeitszeitregelungen dafür kaum von Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit.

Hauptergebnisse "Arbeitszufriedenheit" (Abb. 2)

Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit bietet, den Befragten zufolge, die Hochschule für die meisten ein interessantes und motivierendes Arbeitsumfeld. Hier werden insbesondere die Autonomie im Hinblick auf die Tätigkeit und den Arbeitsinhalt als positive Faktoren bewertet, negativ schneidet hingegen der Führungsstil durch die Vorgesetzten ab – ein Ergebnis, das sich so bei beiden Beschäftigungsgruppen widerspiegelt. Den größten Frust rufen die Einkommenssituation, die unsicheren Karriereoptionen, sowie die mangelnden Mitbestimmungsoptionen hervor.

Für das allgemeine Hochschulpersonal waren vor allem die mangelnde Wertschätzung einerseits, als auch die schlechte Kommunikationskultur andererseits, Quellen der Arbeitsunzufriedenheit. Im Hinblick auf Weiterbildungsmöglichkeiten weisen die Ergebnisse auf niedrigere Zufriedenheitswerte hin als in der außer-hochschulischen Arbeitswelt.

Insgesamt tragen die Ergebnisse nicht zuletzt dazu bei, dass sich die AK ab diesem Jahr verstärkt den Beschäftigten im Hochschulbereich widmen wird. (Is)

Weiterführende Links:

<https://www.wu.ac.at/npocompetence/projekte/2019/arbeitsbedingungen-im-hochschulbereich>

<https://mobil.derstandard.at/2000099852029/Uni-Angestellte-sind-unzufrieden-mit-Karrierechancen>

https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/bildung/Beschaeftigung_im_Hochschulbereich.html

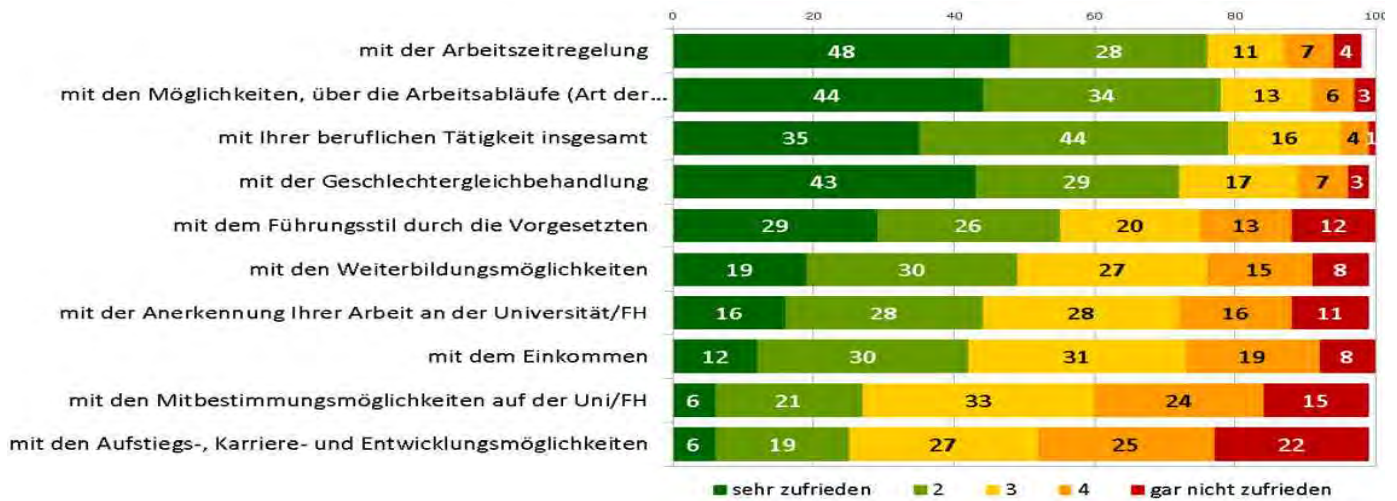


Abb. 2: Hauptergebnisse "Arbeitszufriedenheit"

Expert/innenstatus

Der sogenannte Expert/innenstatus für Mitarbeiter/innen im Kollektivvertrag (KV) ist eine nahezu unbekannte Möglichkeit den Zeitraum zur nächsten Vorrückung zu verkürzen. Dieser Vorrückungsbonus beträgt zwischen 12 und 60 Monate.

Als Voraussetzung müssen 4 von 11 im KV (§§ 50-53) definierten Qualifikations-Kriterien (s. Liste unten) erfüllt sein und beim Vorgesetzten in einem Mitarbeiter/innengespräch die Prüfung dieser verlangt werden.

Die Zuerkennung des Expert/innenstatus wird von der Universitätsleitung vorgenommen. Eine Ablehnung des Antrages muss entsprechend begründet werden.

Genauer Wortlaut im § 50, Abs. 7: "Der/die Arbeitnehmer/in kann von der Universität in begründeten Fällen im Zuge des Mitarbeiter/innen/gesprächs oder des Abschlusses der individuellen Zielvereinbarung die Überprüfung seiner/ihrer Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe sowie die Prüfung der Voraussetzungen für die Zuerkennung des Expert/innen/status verlangen."

Den Expert/innenstatus können jedoch nur Mitarbeiter/innen im KV erlangen, für Vertragsbedienste besteht stattdessen die Möglichkeit der Überzahlung.

Die oben erwähnten Qualifikationskriterien sind:

- a) Aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen;
- b) wiederholte Durchführung von internen (Ein-)Schulungen;

- c) wiederholte, die Organisationseinheit übergreifende Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten;
- d) wiederholte, verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten;
- e) Übernahme der Position eines/einer "verantwortlichen Beauftragten" nach den jeweiligen rechtlichen Grundlagen;
- f) erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf
- g) überdurchschnittliche Fachkompetenz;
- h) besondere Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Serviceorientierung;
- i) überdurchschnittliches Wissen zu innerbetrieblichen bereichsübergreifenden Abläufen, sowie Kompetenz zu dessen Weitergabe;
- j) wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der Leiter/innen von Organisationseinheiten;
- k) Besorgung besonderer Aufgaben im IT-Bereich oder im Bereich des medizinisch-, chemisch- oder sonstigen technischen Personals.

Für verdiente Mitarbeiter/innen wäre die Zuerkennung des Expert/innenstatus ein Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung. (rf)

Ein Besuch an der Universität Aarhus

... oder ein Blick über den Tellerrand der WU

Im April 2019 hatte ich die Möglichkeit die WU-Partneruniversität Aarhus im Rahmen eines Erasmus-geförderten Mitarbeiter/innen-Austausches für das allgemeine Universitätspersonal¹ zu besuchen. Im Folgenden nehme ich diesen Austausch zum Anlass, um über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Universitäten und –systeme im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Selbstverwaltung und Lebensqualität im (Arbeits-)Alltag ein wenig eingehender zu reflektieren.²

Zufriedene Däninnen und Dänen

Die rund 5,6 Mio. Einwohner/innen Dänemarks sind im Allgemeinen sehr zufrieden mit der Lebensqualität in ihrem Land. Gemäß dem OECD Better Life Index schneidet das Land im Bereich Wohnen, Work-Life-Balance, Umwelt, soziale Beziehungen, Zivilengagement, Bildung und Beschäftigung überdurchschnittlich gut ab im Hinblick auf die Zufriedenheit der Däninnen und Dänen. Im Bereich Work-Life-Balance führen eine Standardarbeitswoche von 37 Stunden, eine unterdurchschnittliche Anzahl an Personen, die sehr viel arbeiten (d.h. viele Überstunden machen), arbeitnehmer/innen-zentrierten Möglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung (z.B. für ältere Arbeitnehmer/innen kurz vor der Pensionierung) und ein nur sehr gering ausgeprägter Unterschied zwischen Männern und Frauen in Punkto Beschäftigungs- und Lohnunterschieden dazu, dass die Zufriedenheit in dieser Dimension sehr hoch ausfällt.

Das dänische Universitätssystem

Die 30 Hochschuleinrichtungen (darunter die acht Universitäten) werden fast ausschließlich öffentlich finanziert. Bei den Universitäten ist ein Teil der Finanzierung durch das Ministerium kennzahlenbasiert und umfasst als einen zentralen Aspekt die Anzahl der von Studierenden absolvierten ECTS. Fast ein Viertel der öffentlichen Hochschulausgaben fließt in ein Stipendiensystem, das breit angelegt ist und viele Studierende mit großzügigen finanziellen Leistungen beim Hochschulstudium unterstützt.

Die Universität Aarhus

Die Universitätsstadt Aarhus ist mit nur 273.000 Einwohner/innen die zweitgrößte Stadt Dänemarks. Die Universität dominiert einen Teil der Stadt mit ihrem offenen Campus, den auch ich des Öfteren querte, um von einem Gebäude zu einem anderen zu gelangen. Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die Aarhus BSS, ist eine der vier Universitätsfakultäten. An ihr waren 2017 12.000 Studierende eingeschrieben, ca. 1500 Wissenschaftler/innen und ca. 450 administrative Mitarbeiter/innen beschäftigt. Im Bereich des administrativen Personals arbeiteten 2017 zudem ungefähr 3.600 Mitarbeiter/innen in den 'Shared Services', die Dienstleistungen für alle Fakultäten und die Universität im Allgemeinen erbrachten. Insgesamt beschäftigt die Universität Aarhus bei 33.000 Studierenden fast 11.000 Mitarbeiter/innen.



Abbildung 1: Universität Aarhus [(C) Jesper Rais, www.visitaarhus.de/de/die-universitaet-aarhus-gdk603751]

Reformen der 2000er Jahre an dänischen Universitäten

Das dänische Pendant zum UG 2002 wurde 2003 erlassen. Im Zuge der umfangreichen Reformen wurden die Universitäten mit stärkerer Autonomie ausgestattet, dabei aber durch Leistungsvereinbarungen ('Entwicklungsverträge') mit dem Ministerium an die Erfüllung von Zielvereinbarungen gebunden. Die Rektor/inn/en wurden mit mehr Macht ausgestattet und zudem Aufsichtsräte eingeführt, die mehrheitlich

1 Nähere Informationen zum Erasmus-geförderten Mitarbeiter/innen-Austausch (Erasmus Staff Exchange) gibt es auf den Infoseiten des Zentrums für Auslandsstudien (ZAS) via Sharepoint [Link: <https://swa.wu.ac.at/Serviceeinrichtungen/zas/SitePages/Homepage.aspx>]

2 Für Interessierte ist mein Erfahrungsbericht „A hyggelig Experience“ in englischer Sprache im WU Memo Beitrag von 17.04.2019 nachzulesen [Link: <https://swa.wu.ac.at/news/wu-memo/online/Lists/Beitraege/Post.aspx?ID=2310>]

mit universitätsexternen Personen besetzt waren. Diese Reformen riefen durch die tiefgreifenden Umstrukturierungen breiten Widerstand hervor. 2011 wurde aufgrund der vielfältigen Kritik ein neues Universitätsgesetz erlassen, das insbesondere darauf abzielte das Vertrauen von Mitarbeitenden und Studierenden durch stärkeren Miteinbezug in Entscheidungen wieder zu stärken.

Selbstverwaltung und Mitbestimmung an der Aarhus BSS

In Gesprächen mit Vertretern des 'Academic Council', eines Selbstverwaltungsgremiums auf Fakultätsebene, sowie eines Studiendirektors und Mitglied des 'Programme Board of Studies' konnte ich nähere Einsichten im Hinblick auf die Themen Selbstverwaltung und Mitbestimmung gewinnen. Bei diesen beiden Gremien fällt auf, dass großer Wert auf die Mitsprache von Studierenden gelegt wird. Im 'Academic Council' haben gewählte Studierendenvertreter/innen 5 Sitze (zusätzlich 2 PhD-Sitze), 16 Mitglieder kommen aus den Fakultätswissenschaftler/innen und drei Beobachter/innen vom administrativen Personal, die ebenfalls gewählt werden. Im 'Programme Board of Studies' sind Studierende und Lehrende mit je sechs Personen gleich stark vertreten. Ein Studierendenvertreter/in hat dabei auch immer den stellvertretenden Vorsitz inne. Wie die Vertreter/innen des 'Academic Council' werden auch diese Vertretungen im Zuge der Universitätswahlen gewählt und entscheiden über Angelegenheiten der jeweiligen Studienprogramme. Auch einige Mitglieder des 'Boards' der Universität, gewissermaßen das höchste Leitungsgremium, werden durch Wahlen ermittelt – und zwar für die Gruppen der Studierenden, der administrativen Mitarbeiter/innen und der Wissenschaftler/innen.

Beispielhaft erwähnt sind zwei Themen, die die beiden Gremien in jüngster Zeit beschäftigten: So war der 'Academic Council' in den vergangenen zwei Jahren intensiver mit der Thematik der 'akademischen Freiheit' befasst, da von externen Auftraggeber/innen ausgeübter Druck auf Wissenschaftler/innen an der Universität Aarhus ein wachsendes Problem darzustellen schien. Folglich wurde die Durchführung einer universitätsweiten Erhebung zu dem Thema beschlossen, deren Ergebnisse dazu führten, dass institutionelle Unterstützungsstrukturen entwickelt werden, die künftig den Umgang mit dem Problem von der/dem individuellen Wissenschaftler/in zu einem Organ der Universität verlagern soll.

Das 'Programme Board of Studies' war in jüngster Zeit mit einer paradoxen Forderung von

Seiten der Regierung/des Ministeriums befasst, die ihnen die Reduktion der Anzahl international Studierender vorschrieb. Da die Universität in den vergangenen 15 Jahren viele Internationalisierungsmaßnahmen gesetzt hatte – so wurden beispielsweise 2007 alle Masterstudien der BSS auf Englisch umgestellt –, stand diese Direktive im diametralen Gegensatz zur Universitätsstrategie und –philosophie. Hier sah sich das Gremium damit konfrontiert einen möglichst für alle Beteiligten tragbaren Kompromiss zu finden, der letztlich in der Beendigung eines Programms mündete.

Beobachtungen einer österreichischen Unibetriebsrätin

Auffällig im positiven Sinn war die Verwunderung meiner beiden Gastgeberinnen – mein Austauschprogramm wurde vom 'International Office' erstellt und koordiniert – auf meine Frage, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten würden. Vollzeit ist in Dänemark nämlich die Norm, außer man benötigt aufgrund besonderer Umstände flexible Arbeits(-zeit)bedingungen. So lassen die Arbeitszeiten, meinen Auskunftspersonen zufolge, genügend Zeit für Beschäftigungen abseits der Arbeit – das galt sowohl für Wissenschaftler/innen als auch für das administrative Personal. Zudem deuteten die Öffnungszeiten vieler Geschäfte darauf hin, dass ein früher Feierabend für die Dänen und Däninnen ein hohes Gut darstellt.

Mir fiel zudem der überaus partnerschaftliche und freundliche Umgang der Universitätsangehörigen mit mir als interessierter Fremder auf. Meine zahlreichen Fragen beantworteten sie durchwegs mit großem Interesse. Des Weiteren erschien mir die stärkere Allokation von Mitarbeiter/innen-Ressourcen auf die Fakultätsebene an der Universität Aarhus gut zu funktionieren. Die dezentralen Mitarbeiter/innen der Administration waren sehr nah am studentischen Alltag d'ran, was bei konkreten Anliegen (z.B.: Kurswahl & Anrechnungen für internationale Studierende, Beratungen zu unterschiedlichen Aspekten des Studiums bzw. bei Problemen während des Studiums) sehr hilfreich sein kann. Als Betriebsrätin fiel mir zudem auf, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad an der Universität Aarhus hoch zu sein scheint. Allein die Seite der Gewerkschaftsvertreter/innen an der BSS Fakultät listet 36 Personen auf, die über alle Departments verteilt sind. Generell ist der Anteil der Dänen und Däninnen, die bei einer Gewerkschaft Mitglied sind, mit rund 70 % sehr hoch.³

3 Siehe hier: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Daenemark/Gewerkschaften> [12.06.2019]

Mein Wunschkonzert für Österreich und die WU

Ich gebe unumwunden zu, dass die dänische Lebensart mir sehr zugesagt hat. Sowohl die gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit, die sich nicht zuletzt dadurch äußert, dass ab 17 Uhr nur noch wenig geöffnet ist bzw. die Personen im Büro nicht mehr erreichbar sind, als auch die weitgehend in Vollzeit angestellten Mitarbeiter/innen erscheinen mir als positive Beispiele, die man hierzulande und auch an der WU als neue Maxime übernehmen sollte. Die guten Werte bei der Lebens- und Arbeitszufriedenheit unter den Dänen und Däninnen sprechen auch abseits meines persönlichen Eindrucks dafür. Denn wie wir von zahlreichen Studien mittlerweile wissen, birgt die 'Teilzeitfalle' für Frauen ein hohes Risiko für Altersarmut in sich. Eine möglichst wirksame Maßnahme gegen Altersarmut läge in der Verringerung oft niedrig entlohnter Teilzeitarbeit und der Erhöhung des Angebots an Vollzeit-Stellen. Warum führen wir nicht ein Recht auf Vollzeit ein, so dass Teilzeit nur auf Wunsch der Mitarbeiter/innen in bestimmten Lebensphasen (bei flankierender Aufklärung darüber, was ein geringeres Teilzeiteinkommen über längere Zeit zur Folge hat – gerne durch den Betriebsrat) möglich wird? Zudem erscheint mir auch die Organisation der Verwaltung interessant, die einen differenzierteren Mix an Jobprofilen in der Fakultät selbst verortet – angefangen vom 'International Office' über 'Studierendenberatung'

hin zu 'Berufseinstiegs-Beratung'. Insgesamt hat sich für mich wieder einmal erwiesen, dass ein interessierter Blick über den Tellerrand fruchtbare Anregungen liefern kann. (Is)

Sollten Sie weitere Fragen haben rund um meine Erfahrungen im Zuge des Erasmus+ Staff Exchange für Mitarbeiter/innen des Allgemeinen Universitätspersonals, können Sie mich gerne per Mail (laura.sturzeis@wu.ac.at) oder telefonisch (01-313 36-5545) kontaktieren.

Weiterführende Literatur:

Aarhus University: AU Key Figures 2017, <https://international.au.dk/about/profile/keystatistics/>

Degn, Lise & Sørensen, Mads P. (2015): From collegial governance to conduct of conduct: Danish universities set free in the service of the state. Higher Education Vol. 69(6) : 931-946.

OECD Better Life Index: Dänemark. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/denmark-de/>

OECD Policy Outlook (2013): Denmark. <http://www.oecd.org/education/highlightsdenmark.htm>

Green Buddies – machen wir den Campus ein bisschen grüner



Grafik: Green Buddies

Wusstest du,

- dass es einen Urban Garden am Campus gibt?
- dass es ökologische Alternativen im Produkt-Katalog gibt?
- dass es eine Fahrrad Reparaturstation am Campus gibt?

Wenn bei dir nun Fragezeichen aufkommen, dann bist du hier richtig. Praktisches und Nützliches rund um den WU Campus, deinen Arbeitsplatz und was du alles tun kannst für mehr Nachhaltigkeit im Alltag findest du bei den Green Buddies.

Wer sind die Green Buddies?

Die Green Buddies sind Mitarbeitende und Studierende, die sich für Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen am Campus interessieren. Mitmachen kann jeder! Einfach zu den 2 - 3 Treffen im Semester kommen. Diese finden am Campus statt und widmen sich aktuellen Themen und Projekten. Koordiniert wird die Gruppe vom [WU-Umweltmanagement](#) und dem neuen [Competence Center for Sustainability Transformation and Responsibility](#) (STaR). Vertreter/innen sind bei jedem Treffen als Ansprechpartner/innen vor Ort und ansonsten für dich unter greenbuddies@wu.ac.at zu erreichen.

Themen und Projekte

Neben den eingangs erwähnten Projekten gibt es viele Maßnahmen am WU Campus, um diesen grüner zu gestalten. Die WU ist zum Beispiel EMAS und ISO zertifiziert, dabei werden hohe umweltbetriebliche Standards eingehalten und bieten laufend eine Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Die Zertifizierungen werden regelmäßig erneuert.

Vielleicht hast du es schon bemerkt, es gibt Abfalltrennseln, die nach und nach überall am Campus aufgestellt wurden. Der nächste Schritt war, dass die Inseln mit leicht erkennbaren Piktogrammen versehen wurden. Als dritten Schritt wurden erklärende Plakate mit Zusatzinformationen dazugegeben.



Grafik: WU Umweltmanagement



Foto: Laura Bauer

Abfallvermeidung ist ein großes Thema des WU Umweltmanagements und der Green Buddies. Daher drehen sich besonders viele Projekte um dieses Thema.

Durch die Anregungen der Green Buddies wird der Kaffeesud in den Lounges gesammelt. Dadurch wird die Restmüllmenge eingespart und das Unternehmen "Hut und Stiel" nutzt den Kaffeesud als Boden für die Speisepilzzucht.

Eine weitere Idee aus den Reihen der Green Buddies war es, das Thema Verpackungsmüll anzugehen. Das daraus resultierende Projekt "Bring your own box" wurde am [6. WU Nachhaltigkeitstag](#) vorgestellt. Dazu wird es demnächst Infos auf der [Green Buddies Seite](#) geben.

Feedback und Austausch

Besonders wichtig ist der Austausch. Bei den Treffen gibt es die Gelegenheit Ideen einzubringen und Feedback zu geben. Du hast eine konkrete Idee, wie sich das Leben am Campus nachhaltiger gestalten lässt? Dann komm gerne vorbei.

Der nächste Green Buddies Workshop

- am 18. September 2019
- von 10:00-12:00 Uhr/ TC Hall

Wir erinnern dich gerne an den nächsten Termin. Schreib uns ein kurzes Mail: greenbuddies@wu.ac.at

Ruhezeiten / Arbeitszeiten bei Dienstreisen

An der WU Wien haben wir immer wieder Fragen zur Berechnung der Arbeitszeiten und zu den Ruhezeiten nach Dienstreisen. Anhand von drei an der WU vorkommenden Beispielen zum Thema Arbeitszeit und Dienstreise haben wir Herrn Mag. Stefan Jöchl (Abteilungsleiter Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht, GÖD) gebeten, uns diesbezüglich Antworten zu geben.

Beispiel 1

Angestellte Mitarbeiter/in der Universität (Fixe Arbeitszeit 8.00 bis 16.00 Uhr, bzw. Gleitzeit 7.30 bis 20.00 Uhr mit einer Kernzeit von 10.00 bis 15.00 Uhr; durchschnittlicher Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr) fliegt über das Wochenende auf eine Messe nach Berlin, um einen Messestand zu betreuen.

Die Messeöffnungszeiten Samstag 10.00 bis 19.00 Uhr und am Sonntag 9.00 bis 18.00 Uhr. Der Rückflug nach Wien landet um 22.20 Uhr in Schwechat. In der Wohnung ist der/die Mitarbeiter/in um ca. 23.30 Uhr.

Antwort:

Dienstreise endet am Sonntag um 23.30 Uhr. Ruhezeit bis Montag 10.30 Uhr, 7.30 bis 10.30 Uhr ist als erbracht zu buchen. Wochenendruhe wurde verletzt, Ersatzruhe im Ausmaß der Arbeit ab Samstag 19.30 Uhr, daher sind die Stunden am Sonntag als Ersatzruhe zu gewähren.

Beispiel 2

Angestellte Mitarbeiter/in der Universität (Fixe Arbeitszeit 8.00 bis 16.00 Uhr, bzw. Gleitzeit 7.30 bis 20.00 Uhr, Kernzeit 10.00 bis 15.00 Uhr; durchschnittlicher Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr) fahren am Montag mit der Bahn zu einem Seminar nach Innsbruck. Ende des Seminars ist am Mittwoch um 15.00 Uhr. Ankunft in Wien um 22.30 Uhr. In der Wohnung ist der/die Mitarbeiter/in um 23.00 Uhr.

Antwort:

Wieder Ruhezeit nach Ende der Reise zu Hause.

Daher Beginn erst Donnerstag um 10.00 Uhr. Zeit davor ab 8.00 bzw. 7.30 Uhr ist als erbracht zu buchen.

Beispiel 3

Ein/e IT-Mitarbeiter/in hat eine Programmwartung zu machen. Um den Universitätsbetrieb nicht zu stören, wird das Programm am Sonntag um 8.00 Uhr gestartet. Die Überwachung, ob alles in Ordnung geht, kann auch durch Fernwartung von zu Hause gemacht werden. Der/die Mitarbeiter/in sieht immer wieder nach, ob es keine Probleme gibt und startet den nächsten Prozess. Nach einem Test um 20.30 Uhr beendet er/sie die Arbeit.

Antwort:

Ende der Arbeitszeit am Sonntag daher 20.30 Uhr, Arbeitsbeginn am Montag daher ab 7.30 Uhr möglich. Stunden am Sonntag sind als Ersatzruhe zu gewähren.

Fragen

Wie sind die Ruhezeiten bzw. Ersatzruhezeiten zu berechnen?
Zu welchen "Lasten" gehen die Ruhezeiten?
Wie ist die Arbeitszeit zu berechnen?

Antwort:

Ruhezeit 11 Stunden ab Beendigung der Tagesarbeitszeit. Ersatzruhe für jede Arbeit in 36 Stunden vor Beginn der nächsten Wochenarbeit (also meist Arbeitsbeginn am Montag). Diese Ersatzruhe muss unmittelbar vor dem Beginn der folgenden Wochen(end)ruhezeit liegen, soweit kein anderer Zeitpunkt vereinbart wurde und ist auf die Arbeitszeit jener Woche anzurechnen, in der sie konsumiert wird. Während der Ersatzruhe dürfen Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder der Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden.

Den Ausfall durch die Ruhezeiteinhaltung trägt der Arbeitgeber (der hat es ja so eingeteilt).

Mobile Device Management (MDM)

Smartphones und Tablets werden aufgrund ihrer Vielseitigkeit immer öfter genutzt. Wichtige Geschäftsdaten sind auf den Geräten aber meist ungeschützt und können schnell verloren gehen oder durch Unbefugte genutzt werden.

Informationen vom Dienstgeber an die Mitarbeiter/innen der WU stehen derzeit noch aus, sollen aber bei Einführung von MDM zeitnah erfolgen.

Betriebsvereinbarung

Die Universitätsleitung will MDM einsetzen, um sensible Daten auf mobilen Endgeräten zu schützen und um alle Maßnahmen getroffen zu haben, die der DS-GVO entspricht. Darin sieht die Arbeitgeberin WU Wien die Begründung, MDM als unverzichtbares Tool einzusetzen. Dies betrifft nicht nur die Dienstgeräte, sondern auch private Geräte, wenn z.B. Mails und Kalender auf diesen privaten Geräten automatisch synchronisiert werden.



Die beiden Betriebsratskörperschaften des wissenschaftlichen Personals und des allgemeinen Universitätspersonals haben in den Verhandlungen ein sehr kritisches Auge auf die Entwürfe der Betriebsvereinbarung geworfen. Wir haben u.a. ausverhandelt, dass es weiterhin einen Zugang zu den Daten ohne MDM geben wird und eine Opt-in/Opt-out Entscheidung der Mitarbeiter/innen gewährleistet ist.

Die MDM-Lösung bietet die Möglichkeit, Smartphones und Tablets zentral zu schützen und wird mittels einer App auf den entsprechenden Geräten installiert. Gehen Geräte – und somit WU-Daten – verloren, können die Inhaber der Geräte über ein Webportal umgehend die Sperrung veranlassen. Darüber hinaus sollen mit MDM neue oder aktualisierte Applikationen zentral an alle Mitarbeiter/innen verteilt werden.

Der Zugang ohne MDM wird, wie bereits erwähnt, ebenfalls möglich sein, ist aber unkomfortabler. Die installierten "persönlichen" Apps werden dann jedenfalls nicht kontrolliert.

Aber: Sei dir bewusst, wieviel du für ein wenig Bequemlichkeit preisgeben willst!
(fh)

Business Run 2019

Auch heuer sponsert der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal 13 Teams der WU, die am Business Run teilnehmen. Seien Sie dabei und feuern Sie unsere Teams an!

Datum: 05.09.2019

Zeit: ab 18.30 Uhr

Ort: Ernst-Happel-Stadion,
1020 Wien



Bild: <https://www.businessrun.at>



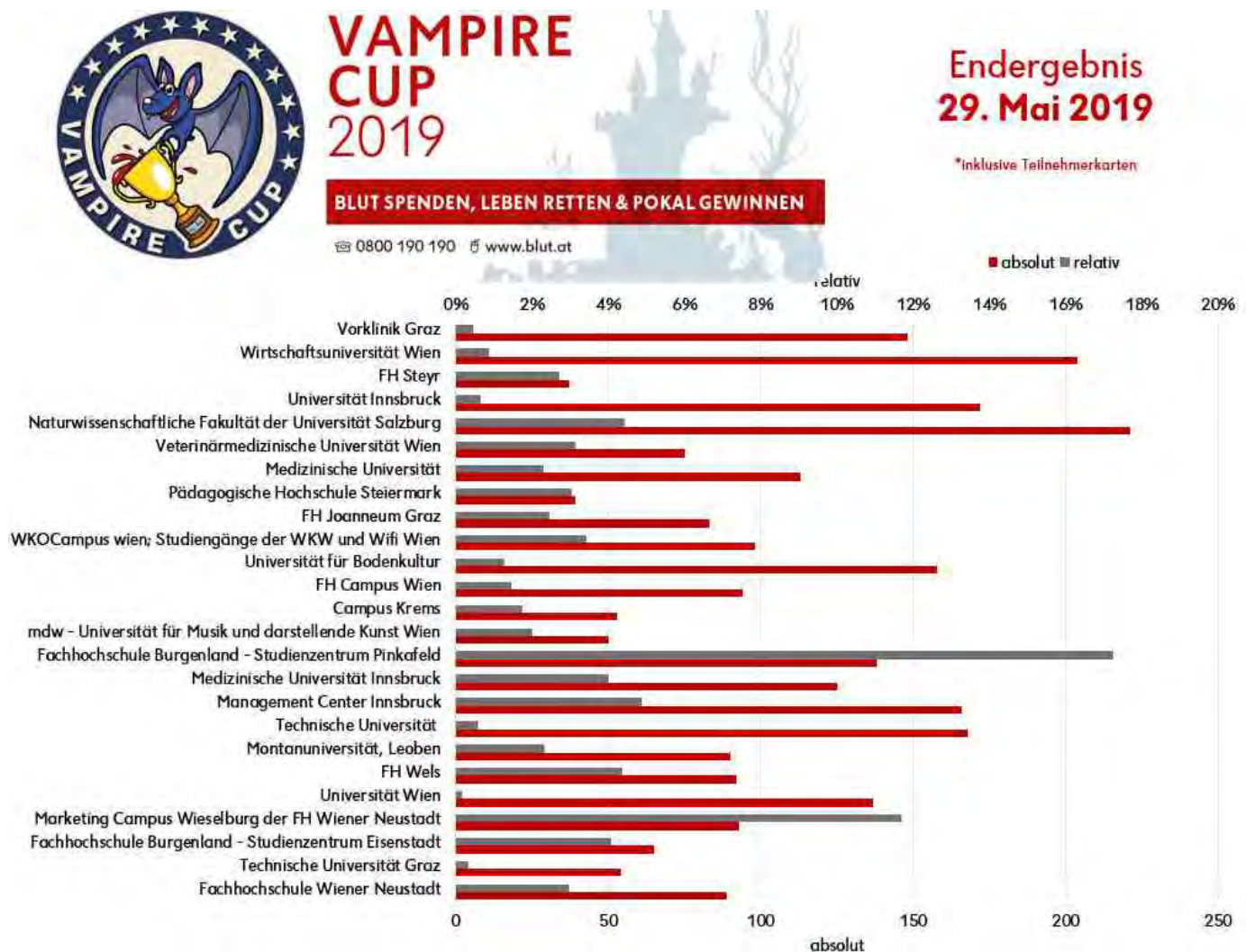
Blutspendeaktion an der WU Wien

Gemeinsam mit der ÖH WU organisiert der Betriebsrat jährlich vier Blutspendeaktionen. Bei den letzten vier Aktionen konnte von 628 Spendewilligen 472 Blutkonserven abgenommen werden.

An diesen beiden Tagen haben 197 Mitarbeiter/innen und Student/innen teilgenommen und es konnten 146 Blutkonserven abgenommen werden. Damit hat die WU beim Vampire-Cup den bemerkenswerten 2. Platz belegt.

Die Blutspendeaktion des Roten Kreuz am 13. und 14. Mai 2019 im Rahmen des Vampire Cup war sehr erfolgreich. Der Vampire Cup ist ein Blutspende-Wettbewerb unter allen teilnehmenden Universitäten und Fachhochschulen.

Das Rote Kreuz und wir danken allen Spender/innen. (fh)



100 Jahre Frauenwahlrecht in Österreich

Am 18. Dezember 1918 wurde die neue Wahlordnung in Österreich beschlossen. Zum ersten Mal durften Frauen an Wahlen teilnehmen. Bereits am 16. Februar 1919 wählten Frauen in Österreich und acht Frauen zogen im März 1919 in die Konstituierende Nationalversammlung ein.

Durch Initiative der beiden Betriebsratskörper-schaften des allgemeinen Universitätspersonals und des wissenschaftlichen Personals war anlässlich dieses Jubiläums die Ausstellung "Den Frauen ihr Recht" an der WU zu sehen. Im Zuge dieser Ausstellung wurde für interessierte Mitarbeiter/innen ein Stadtpaziergang zur gewerkschaftlichen Frauengeschichte am 13. Mai 2019 organisiert.

Wie waren die Arbeitsbedingungen von Frauen? Seit wann sind Frauen in Österreich wahlberechtigt? Wer waren die ersten Frauen im Parlament? Wie lange wird bereits um gleichen Lohn für gleiche Leistung gekämpft? Diese und weit mehr Fragen hat uns Fr. Marlies Mendel bei einem kurzweiligen Spaziergang beantwortet.

Dieser Spaziergang hat jene Frauen sichtbar gemacht, die mit ihrem unermüdlichen Einsatz und mit vielen Opfern jene Rechte für Frauen erkämpft haben, die wir heute als selbstverständlich erachten. (fh)



Stadtrundgang
Gewerkschaftli-
che Frauenge-
schichte:
Frauen-Denkmal
im Wiener Burg-
garten

Foto:
Gabriele Gartner

Leisure Sickness

Warum wir krank werden,
wenn wir Urlaub haben

Wir haben eine Pause verdient, gehen in den Urlaub und dann passiert's: man wird krank. Diesem bekannten Phänomen haben niederländische Forscher einen Namen gegeben: Leisure Sickness.

Die sogenannte "Freizeitkrankheit" erwischt uns immer dann, wenn Stress von uns abfällt. Und das kann sich in vielen Symptomen zeigen: Migräne, grippaler Infekt, Magen-Darm-Beschwerden und bleierne Müdigkeit gelten u.a. als klassische Beschwerden und sind Antworten unseres Körpers auf anhaltende Belastungen. Wir übersehen gerne, dass wir die eigenen Grenzen längst überschritten haben. Erst wenn der Druck geringer wird oder gar wegfällt, wagt der Körper aufzumucken.

Was kann ich dagegen tun?

Wichtig ist, wirklich abzuschalten – und das gilt auch für Ihr (Dienst-)Handy: schalten Sie es ab, checken Sie keine beruflichen Mails und treffen Sie diese Entscheidungen bewusst! Selbst wenn wir es nicht so wahrnehmen: Die ständige Erreichbarkeit kann belasten. Machen Sie sich bewusst, dass es im Büro auch ohne Sie weiterlaufen wird.

Wer den Urlaub mit dem Gedanken antritt, nicht alles geschafft zu haben, wird es auch schwer haben, sich zu entspannen. Das Gegenmittel: Konzentrieren Sie sich auf all die Aufgaben, die Sie in letzter Zeit gut gemeistert haben. Dann können Sie sich leichter zugestehen, sich diese Pause von Ihrem Büroalltag wirklich verdient zu haben.

Kommen Sie schon vor Ihrem Urlaub zur Ruhe. Starker Stress bis unmittelbar vor der Abreise ist nicht gut für den Körper und begünstigt Leisure Sickness. Geben Sie Ihrem Körper Zeit, sich an die neue Situation zu gewöhnen und konfrontieren Sie ihn nicht direkt mit langen Autofahrten oder Flügen. Im Idealfall beginnen Sie schon drei bis vier Tage vor Urlaubsbeginn Ihren Stresslevel herunterzufahren.

Noch ein Tipp: Wälder sind natürliche Stress-Killer. Ein 10-Minuten-Spaziergang in einem ruhigen Wald reicht schon, um Pulsfrequenz und Bluthochdruck zu reduzieren. (gg)

Entdecke das Kampthal

Betriebsausflug 2019

Ein Ziel für den diesjährigen Betriebsausflug zu finden, gestaltete sich schwierig. Entweder waren die Kapazitäten für eine Teilnehmerzahl von geschätzten 120 Personen nicht gegeben oder die angebotenen Ziele waren nicht attraktiv genug. So fiel die Wahl letztendlich auf das Kampthal mit der LOISIUM WeinWelt und den Kittenberger Erlebnisgärten.

Wie gewohnt trafen sich die Teilnehmer/innen am Pfingstdienstag vor dem Betriebsratsbüro, von wo aus die Reise auch starten sollte. Nicht wie sonst üblich mit zwei Bussen, sondern mit einem Stockautobus. Pünktlich um 8.00 Uhr ging's dann auch bei strahlendem Sonnenschein los. Die Wetterprognose versprach einen heißen Tag.



"Wer genießen kann, trinkt keinen Wein mehr, sondern kostet Geheimnisse."¹

In der LOISIUM WeinWelt wurde unsere große Gruppe in 4 kleine Gruppen geteilt. Die ersten beiden Gruppen starteten sofort los, die beiden anderen Gruppen kamen schon vorab in den Genuss der für das Ende der Führung angekündigten Weinverkostung. Wer keinen Wein wollte, konnte auch Traubensaft kosten.

Ein kleiner Weg führte uns zwischen Weinreben durch das goldene Eingangstor in eine unterirdische Kellerwelt. Die an der Wand um das Eingangstor eingeritzten Zeichen erzählen die Geschichte vom Weinbau in Langenlois. In dem 9 Meter unter der Erde liegenden Gärdom wurde eine Show aus Licht, Musik und Wasser präsentiert. Stand man nicht richtig, konnte es auch schon mal ein wenig feuchter werden.



Weiter ging es mit einer Führung durch die bis zu 900 Jahre alten Weinkeller. Bei 10 bis 12 Grad temperierter Luft war das eine angenehme Abkühlung zu den heißen Außentemperaturen, die bereits in den Vormittagsstunden an diesem Tag herrschten. Nicht



nur alte Fässer oder dutzende, über Jahrzehnte gelagerte, Weinflaschen konnte man in diesen Kellergewölben finden: auch die schwarze Kellerkatze hatte es sich auf einem der Fässer bequem gemacht.

Das sogenannte 10er Haus, der Nachbau eines barocken Bürgerhauses, führte den Teilnehmer/inn/en anhand der Familie Loiskandl exemplarisch das Leben in den 1920er Jahren vor. Im alten Presshaus sahen wir eine Dokumentation, wie mühevoll die Arbeit der Winzer im letzten Jahrhundert bei der Weinernte war und wie Trauben mit einer Baumpresse zu Saft gepresst wurden.



Der nächste Punkt auf unserer Reise durch die LOISIUM WeinWelt war die moderne Wein- und Sektkellerei Steininger. Hier konnten wir in die Weinproduktion der Gegenwart hineinschnuppern.

Am Ende der Führung standen noch sieben Installationen, die den Einfluss des Mondes im Winzerjahr verdeutlichen. Bevor man wieder in die Wirklichkeit des Besucherzentrum auftauchte, musste man noch durch den "Festsaal". Vor allem eine der hier gezeigten Installationen hatte den Kolleg/innen angetan: Ein kleiner Kinderfuß, der gekitzelt werden wollte, entlockte der Installation ein Kinderlachen.



"Man soll dem Leib etwas gutes bieten, ..."²

In der Zwischenzeit war es Mittag geworden und der Magen knurrte. Die nächste Station war daher das Gasthaus "Langenloiser Hof". Das Wetter war schön und so gingen wir die 10 Minuten zu Fuß durch die Weingärten in das Stadtzentrum von Langenlois, wo sich das Gasthaus befand. Der aus dem Jahr 1566 stammende, mit einem Schopfwalmdach³ gedeckte, Renaissancehof wurde durch die Einbindung des Einfahrtsge-



wölbes erweitert. Somit hatten wir neben dem Kellerstüberl oder dem Schankraum auch im Tor-Gewölbe viel Platz, um unser Mittagessen einzunehmen. Im Vorfeld hatte sich die Teilnehmer/innen schon zwischen Wiener Schnitzel, Spargelrisotto, Zanderfilet oder Lammstelze entscheiden können. Zum Nachschinken gab es dann ein köstliches Schokoladenmousse. Wer dies nicht wollte, konnte zwischen Apfel- oder Topfenstrudel wählen.

Ein Sprichwort sagt: "Nach dem Essen sollst Du ruh'n, oder 1000 Schritte tun." Deshalb war unser nächstes Ziel die Kittenberger Erlebnispfade. 1000 Schritte sollten es auf jeden Fall werden.

Lustwandeln im Garten

In Schilfern, zwischen den Weinbergen harmonisch ins Hügelland eingefügt, erwartete uns eine Vielfalt an über 40 Schaugärten. So sahen wir z.B. den Toskanagarten oder den Garten der Sehnsucht, erfuhren Wissenswertes über die Entstehung und die Inspiration dieser und anderer Gärten. Wir entdeckten verwunschene Winkel, wunderschöne Ausblicke und frühlingshafte Bepflanzungen.



Der Kreis des Lebens ist ein ganz besonderer Garten in den Kittenberger Erlebnispfaden. Im "Tierischen Bauerngarten" leben Ponys, Alpakas, Hasen und Zwergziegen. Die tierischen Mitbewohner gehören zur "Kittenberger Familie". Deshalb werden sie nach ihrem Lebensende nicht einfach entsorgt, sondern finden in diesem Garten ihre letzte Ruhestätte.



Nach der Führung hatten die Teilnehmer/innen noch Zeit, die Erlebnispfade auf eigene Faust zu erkunden oder sich mit Blumen- und Gemüsepflanzen für Garten, Balkon oder Terrasse einzudecken.



Mit hoffentlich vielen neuen Eindrücken und der einen oder anderen Pflanze im Gepäck endete dieser Tag mit der Ankunft bei der WU.

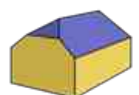
Der Betriebsausflug bietet jedes Jahr die Gelegenheit, sich mit Kolleg/inn/en abseits des Uni-alltags auszutauschen. Wir freuen uns daher schon auf den Betriebsausflug 2020! (gg)



1 Salvadore Dali

2 Sir Winston Spencer Churchill

3 Ein Walmdach ist eine Dachform, die im Gegensatz zum Satteldach nicht nur auf der Traufseite, sondern auch auf der Giebelseite geneigte Dachflächen hat. Die Dachfläche oberhalb der Giebelseite wird als der Walm bezeichnet. Ein Walm, dessen Traufe oberhalb der Traufe des Hauptdaches liegt (d.h.: der Giebel ist nicht vollständig abgewalmt) wird Schopfwalm oder Krüppelwalm genannt. Es bleibt also ein trapezförmiger Restgiebel erhalten, auf den die Dachfläche aufgelagert ist. (Quelle: [Academic dictionaries and encyclopedias](#))



Buchtipps für den Sommer



Wegelin, Natascha
Madame Money Penny: Wie Frauen ihre Finanzen selbst in die Hand nehmen können.

Seitenzahl 224
Sprache Deutsch
Verlag Rowohlt E-Book
ISBN 978-3-499-63374-4
EAN 9783644404120

Finanziell unabhängig und selbstbestimmt – dieses Buch zeigt, wie's geht! Bei 75 Prozent aller Frauen in Deutschland wird die Rente später unter 400 Euro liegen. Warum? Weil Frauen immer noch weniger verdienen und ein Mann keine Altersvorsorge ist. Natascha Wegelin ruft Frauen dazu auf, sich selbst um ihre finanziellen Angelegenheiten zu kümmern und sich von Staat und Partner unabhängig zu machen – aber sie weiß auch, dass es ihnen von Bankberatern und Finanzdienstleistern nicht immer leicht gemacht wird. In ihrem Buch trägt die Finanzbloggerin Tipps und Tricks zusammen, mithilfe derer sich jede Frau ihre ganz persönliche Spar- und Investitionsstrategie erarbeiten kann, und baut dabei ganz nebenbei Hemmungen und Scheu ab, sich mit Anlagen und Aktien zu beschäftigen. Denn finanzielle Abhängigkeit ist ein enormes Risiko, vor dem sich jede Frau einfach schützen kann.



Ekhlakova, Anastasia
Wien for Women only

Seitenzahl 240
Sprache Deutsch
Verlag Christian Brandstätter Verlag
ISBN 978-3-7106-0031-9
EAN 9783710603693

In der vierten Ausgabe des beliebten City-Guides "Wien for Women only" geht es um alles, was Frauen lieben: Shopping-, Mode- und Designeradressen helfen beim Entdecken neuer Geschäfte und Modeateliers. Der rundum aktualisierte Guide lädt zur facettenreichen kulinarischen Entdeckungsreise durch Wien ein – unzählige neue Lokaltipps und Empfehlungen sorgen dafür, dass der Genuss und das Feiern nicht zu kurz kommen. Wir stürzen uns ins Party- und Nachtleben und erkunden die spannendsten Schauplätze in den Bereichen Kunst, Theater, Street Art und Festivalszene. Das Kapitel "Body & Soul" ist mit den feinsten Tipps für Beauty, Entspannung und Work-out gefüllt.



Connolly, Kate
Exit Brexit

Seitenzahl 304
Sprache Deutsch
Verlag Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG
ISBN 978-3-446-26024-5
EAN 9783446263550

Neuer Pass, neue Identität, neue Heimat? Kate Connolly, Deutschland-Korrespondentin des "Guardian", hat es gewagt – als Reaktion auf den Brexit. Seit Jahren lebt sie mit ihrer Familie in Potsdam. Aber Deutsche werden? Kaffee statt Tee, preußische Tugenden statt britischer Höflichkeit? Connolly lässt uns an der Identitätskrise teilhaben, die viele Briten seit dem Referendum erleben, und schildert ihren skurrilen Weg zum deutschen Pass. Zugleich erläutert sie die Beziehungen Großbritanniens zu Europa und Deutschland, vom eigenen Großvater, der "Mein Kampf" aus dem Krieg mitbrachte, bis zu Margaret Thatchers Pro-EU-Wahlkampfpullover. "Exit Brexit" zeigt uns Deutschland von einer neuen Seite – und ist die persönlichste Antwort auf den Brexit, die man geben kann.



Brenner, Doris
Networking im Job - inklusive Arbeitshilfen online

Seitenzahl 182
Sprache Deutsch
Verlag Haufe Lexware
ISBN 978-3-446-26024-5
EAN 9783648086551

Gut vernetzte Menschen sind beruflich erfolgreicher und setzen ihre Ideen und Ziele leichter um. Viele Berufseinsteiger und Young Professionals empfinden das Thema Networking jedoch als eher unangenehm. Doris Brenner zeigt, wie Sie sich mit Spaß ein solides Netz an Menschen aufbauen – ohne sich zu verbiegen oder anzubiedern. Sie begleitet Sie Schritt für Schritt auf Ihrer Networking-Reisetour und liefert praxiserprobte Anregungen, Übungen und Expertentipps. So erhalten Sie das notwendige Rüstzeug, um Kontakte zu knüpfen, zu pflegen und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu nutzen.



**Hesse, María
Frida Kahlo**

Seitenzahl 143
Sprache Deutsch
Verlag Insel Verlag
ISBN 978-3-458-36347-7
EAN 9783458758440

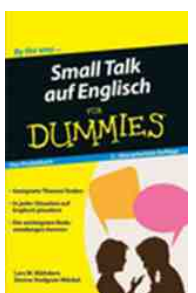
Die erste illustrierte Biografie von Frida Kahlo: Inspiriert von der Intensität Frida Kahlos und ihren bekanntesten Bildern erzählt die spanische Künstlerin María Hesse in einer reich illustrierten Biografie vom Lieben und Schaffen der mexikanischen Ikone. Ihre Zeichnungen, die mit jenen Frida Kahlos eine beinahe magische Symbiose eingehen, werfen ein ganz besonderes Licht auf dieses einzigartige Leben. Ein Körper, gezeichnet von Schmerz und Leidenschaft, eine Fantasie bevölkert von betörenden wie verstörenden Bildern, ein begeisterungsfähiger und beharrlicher Blick auf die Welt - Frida Kahlos Anziehungskraft ist nach wie vor ungebrochen.



**Redenkämper, Otto
Dat Leben is kein Trallafitti.
Der Fenster-Rentner erklärt die Welt**

Seitenzahl 208
Sprache Deutsch
Verlag FISCHER E-Books
ISBN 978-3-596-03086-6
EAN 9783104030678

*** Das erste Buch vom Fenster-Rentner ***
"Täglich und pünktlich beziehe ich meinen Posten und beobachte, ob in meinem Revier auch alles in geregelten Bahnen abläuft. Ich sag immer, es gibt nichts, was es vor meinem Fenster nicht gibt." Wir kennen sie alle: die Fenster-Rentner. Die Arme aufs Kissen gestützt, in weißem Feinripp und mit kritischem Blick entgeht ihnen nichts, was sich vor ihrem Logenplatz abspielt. Otto Redenkämper aus Gelsenkirchen-Buer - 40 Jahre auf der Zeche malocht und alt geworden mit Wilma - ist einer von ihnen. Rau aber ehrlich und mit einer ordentlichen Portion Potthumor regt er sich von seinem Fensterplatz aus herrlich witzig und herzlich erfrischend über Gott und die Welt auf. "Kinners, ich sitz hier doch nicht zum Spaß ..."



**Blöhdorn, Lars M.; Hodgson-Möckel, Denise
Small Talk auf Englisch für Dummies. Das Pocketbuch**

Seitenzahl 125
Sprache Deutsch
Verlag Wiley-VCH
ISBN 978-3-527-71315-8
EAN 9783527805488

Sie kommunizieren in Ihrem Beruf mit Geschäftspartnern aus anderen Ländern? Sie reisen viel und wollen ein paar Sätze parat haben, um mit Menschen auf Englisch in Kontakt zu treten? Das Pocketbuch "Small Talk auf Englisch für Dummies" hilft Geschäftsleuten und Reisenden, Small Talk auf Englisch über verschiedene Themen zu betreiben und dabei Kommunikationsklippen gekonnt zu umschiffen. Lars M. Blöhdorn und Denise Hodgson-Möckel bieten Ihnen verständlich formulierte Hinweise, praxisorientierte Beispiele und nützliche Hintergrundinformationen - damit wird Small Talk auf Englisch zum Kinderspiel.



**Misik, Robert
Herrschaft der Niedertracht**

Seitenzahl 120
Sprache Deutsch
Verlag Picos
ISBN 978-3-7117-2080-1
EAN 9783711753991

Nach einem Jahr türkisblauer Koalitionsregierung geht Robert Misik mit deren Protagonisten, ihren Ideen und dem politischen Zeitgeist, der nun weltweit weht, ins Gericht.

Wie konnte sich der "neue Stil", der weltweit auf dem Vormarsch zu sein scheint und den die österreichische Mitte-Rechts-Regierung für sich reklamiert, durchsetzen und wie gelangt er zu den verblüffend hohen Zustimmungsraten? Eine neue Politik, die achtlos mit den Rechten und der Würde der Ärmsten umgeht, die Gesetze beschließt, die vor allem den Wohlhabenden nutzen, die Neidkampagnen gegen Schwächere betreibt und Grundrechte wie die Meinungsfreiheit in Gefahr bringt. Sie funktioniert, weil sie eine Angstkultur nutzt, die zur Folge hat, dass jeder nur mehr an sich selbst denkt. Wenn sich die Angst in Gesellschaften hineinfrisst, wünschen sich die Menschen Zäune, Mauern und Gräben, um das Altbekannte zu bewahren. Das ist in Österreich nicht anders als im Rest der Welt. Robert Misiks scharfe Analyse mündet in dem Appell: Lassen wir uns so nicht regieren!



**Fischer, Heinz
Einer im Vordergrund: Taras Borodajkewycz**

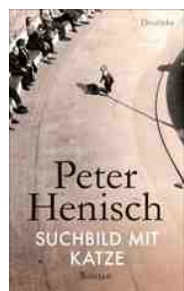
Seitenzahl 320
Sprache Deutsch
Verlag Ephelant Verlag
ISBN 978-3-900766-26-9

1962 prangert Heinz Fischer, ehemals österreichischer Bundespräsident, in einem Artikel in der Zeitschrift "Die Zukunft" an, dass sich Taras Borodajkewycz, Professor an der

Hochschule für Welthandel, in seinen Vorlesungen antidemokratisch und antisemitisch äußere. Grundlage dafür waren Mitschriften des Studenten und nachmaligen Finanzministers Ferdinand Lacina. Borodajkewycz geht zu Gericht. Den ersten Prozess verliert Heinz Fischer, den zweiten gewinnt er. Im Zuge dieser Auseinandersetzung kam es zu der wahrscheinlich größten antifaschistischen Kundgebung in Österreich. Ernst Kirchweger, der gegen Borodajkewycz demonstrierte, wurde vor dem Hotel Sacher in Wien von dem rechtsextremen Günther Kümel so zusammengeschlagen, dass er wenige Tage später starb.

Heinz Fischer stellte ein Buch zusammen, das weitgehend aus Dokumenten besteht: Schriften von Borodajkewycz, die Vorlesungsmitschrift, der inkriminierte Artikel, die Prozessunterlagen, Anfragen und Stellungnahmen im Parlament, Kommentare in der Presse.

Nachdem das Buch lange vergriffen war, steht es nun faksimiliert wieder zur Verfügung, bereichert mit dem letztgültigen Erkenntnis der ministeriellen Disziplinaroberkommission für Hochschullehrer, in der u. a. begründet wird, warum die Lehrpraxis von Borodajkewycz als Dienstvergehen zu werten ist.



Heinisch, Peter Suchbild mit Katze

Seitenzahl 208

Sprache Deutsch

Verlag Zsolnay

ISBN 978-3-552-06327-3

EAN 9783552063310

Ein Kind lehnt am Fenster, neben ihm, auf dem Fensterbrett, sitzt eine Katze. Sie ist die erste in seinem Leben. Das Fenster ist eines von vielen, aus denen es schauen wird, doch hier erwacht sein Bewusstsein. Der Autor nimmt uns in diesem Buch mit in seine Kindheit im Wien der Nachkriegszeit. Dass es zu verträumt ist, das hört das Kind nicht selten. Das Träumen ist eine Eigenschaft, die sich der Schriftsteller Peter Henisch bewahrt hat, und bis heute ist er auch ein Katzenfreund geblieben. Die Katzen, die sein Leben begleitet haben, und die Fenster, aus denen er die Welt betrachtet hat, bilden den Rahmen für diese Autobiographie, in der Henisch kunstvoll persönliche Geschichte mit Zeitgeschichte verknüpft.

An dieser Stelle ein Dankeschön an Frau Dr. Eva Jancak, die mit Ihrem Blog "[Literaturgeflüster](#)" den einen oder anderen Buchtipp beigesteuert hat.

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Banken, Kreditkarten

HYPO Oberösterreich

Angebote: Gehaltskonto um 5,00 € pro Monat, Angebote zu Oberösterreich Wohnbaukredit, OÖ-Depotübertrag, OÖ-Konsumkredit, OÖ-Leasing. Die Filialleiterin der Filiale in Wien, Frau Manuela Art, steht Ihnen mit ihrem Team jederzeit für eine Persönliche Beratung zur Verfügung.

Baustoffe, Hausputz, Renovierung, Sanierung

Baustoffwagner

8% - 50% Reduktion auf Baustoffe, Bauelemente, Fenster, Türen, Tore, Fliesen und Zubehör, Baumarkt Produkte, Werkzeug, Bedachung, Gartenplatten – Zaunsysteme



Stone Finish – eine Marke der StoneCare Seiwald OG

StoneCare ist der österreichische Dienstleistungsbetrieb für innovative Naturstein, Beton und Fliesen Reinigung- Schutz und Pflege. Die Steinpfllegechemie wird im eigenen Chemiebetrieb produziert. WU-Mitarbeiter/innen erhalten bis zu 30 % Rabatt bei Einzelabnahme bei der Online-Bestellung unter Verwendung von Benutzernamen und Gutscheincodes*.

Essen und Trinken



Karma Food

Karma Food bietet einen Rabatt von 0,50 Cent an, gültig beim Kauf eines Hauptgerichts To Go oder auch bei Konsumation im Laden (bei Vorlage der Mitarbeiter/innenkarte). Sollte das Mittagsmenü vielleicht schon einmal früher aufgegessen sein, kann der Rabatt auch für die Gerichte der All Day Breakfast Karte angewendet werden. Das Mittagsmenü kommt täglich frisch aus der Karma Kitchen.



Obsthof Retter

Beim einem Einkauf ab 30,00 € im Webshop erhalten WU-Mitarbeiter/innen mit der Eingabe eines Codes* 10,00 € auf den gesamten Einkauf.



Rex Eat

Das junge Start-up-Team von Rex Eat bietet Ihnen ein gesundes, nachhaltiges und schmackhaftes Essen für den Büro Alltag. WU Mitarbeiter/innen erhalten ab einer Bestellung von 6 Gläsern bei Eingabe eines Codes* einen 10%igen Rabatt. Nützen Sie die Möglichkeit einer Sammelbestellung - pro Departement/Institut und eine zentrale Lieferadresse (Frontoffice, Sekretariat, etc.). Bitte unbedingt eine genaue Lieferadresse (Gebäude, Ebene,...) und Kontaktperson bei jeder Bestellung angeben.

Fitness

Thera-Well

WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter/innenausweises:

- 10% Ermässigung auf das Aktivprogramm (Gruppenturnen und Personal Trainig)
- Mittwoch Vormittag 10% Ermäßigung auf private Massagen (Klassisch, Lymphdrainage, Fussreflex, Ganzkörper)
- Kostenloses Erstgespräch

Gesundheit, Massagen



Lebenspunkte

Mitarbeiter/innen erhalten eine 10%ige Ermäßigung auf Ganzheitliches Coaching, Cranio Sacral Balancing und Nahrungsergänzungen. Kursangebote für Erwachsene und Kinder.

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

MMEDIA24 GmbH

Auf Gutscheine24.at finden Sie eine riesige Auswahl an stark vergünstigten Gutscheinen aus allen Bereichen wie zum Beispiel Einkauf, Essen & Trinken, Urlaub, Freizeitaktivitäten, Events uvm.

Urlaub, Reisen, Ausflüge



Apartmani-Milka - Kroatien

WU-Wien-Mitarbeiter/innen erhalten einen exklusiven Sonder-Rabatt: Für jede Buchung bis 30.06.2019 und ab 01.09.2019 gibt es einen Sonder-Rabatt von 10% und für jede Buchung zwischen 01.07. und 31.08.2019 5%.

Therme Geinberg

Passend zum sommerlichen Wetter gibt es für die Mitarbeiter/innen der WU ein Hotelpaket "Saunapause", buchbar bis 27.06.2019, Reisezeitraum bis 31.08.2019.

Versicherungen

Wr. Städtische Versicherung

Gruppenkrankenversicherung MEDplus Sonderklasse Aktion vom 01.04. bis 30.09.2019 (spätester Beginn 01.09.2019):

- 2 Sonderklasse Monatsprämien Gutschrift für Neukunden, die sich im Aktionszeitraum für eine MEDplus Sonderklasse PREMIUM ohne Selbstbehalt entscheiden oder
- Entfall eines Jahresselbstbehalts: Einmaliger Verzicht auf den Jahresselbstbehalt, wann immer Sie es beantragen. Für Neukunden, die sich im Aktionszeitraum für eine MEDplus Sonderklasse BASIC flex, CLASSIC fix, Kombi oder Kombi PRO entscheiden.

* Den Code und ggf. weiterführende Informationen erhalten Sie auf unserer [Homepage](#).



Abonnieren Sie unsere Betriebsratsnews mittels RSS-Feed, um immer auf dem Laufendem zu bleiben!
<https://www.wu.ac.at/betriebsrat>

Sommerprogramm für Kinder und Jugendliche der Österreichischen Galerien Belvedere



**BELVEDERE 21
Sommerfest**
Freitag, 5. Juli 2019,
ab 14.00 Uhr
3 bis 12 Jahre

Dieses Fest gehört den Kunstbegeisterten, den Künstlerinnen und Künstlern und den Kindern! Komm mit deinen Freundinnen und Freunden und deiner Familie ins Belvedere 21 und erkunde die Kunstwerke mit originellen Spielen, löse knifflige Rätsel und tobe dich im Atelier kreativ aus!



**KINDER.KUNST.
WOCHE**
**Aus dem Rahmen –
in den Raum!**
Montag, 8. bis Freitag,
12. Juli 2019 und Montag,
26. bis Freitag, 30. August
2019, täglich 9.00 bis
17.00 Uhr
7 bis 11 Jahre

Wilde Wollwelten,
leuchtende Bilder,
tierische Begegnungen,
blühende Farben und
schräge Köpfe – in den
großen Ferien stürzen wir
uns als Alternative zu
Schwimmbad & Co eine
ganze Woche lang kopf-
über in kunterbunte
Kunstabenteuer!



**UNTERES BELVEDERE
Bildwerkstatt und
Farbenküche**
Mittwoch, 10. Juli,
Donnerstag, 11. Juli,
Montag, 15. Juli,
Dienstag, 16. Juli,
Mittwoch, 28. August,
Donnerstag, 29. August
2019, 15.00 Uhr
3 bis 6 Jahre

Diesen Sommer besuchen wir einen wunderbaren Blumen-
garten, der in den schönsten
Farben blüht. Dabei verraten
wir dir, was diese Pflanzen
mit Pinsel und Leinwänden
zu tun haben, bevor du in
unserem Atelier zur Farben-
köchin oder zum Farben-
koch wirst.



**UNTERES BELVEDERE
Körperbild und
Kopfkunststück**
Donnerstag, 11. Juli,
Freitag, 12. Juli,
Montag, 15. Juli,
Dienstag, 16. Juli,
Donnerstag, 29. August
und Freitag, 30. August
2019, 11.00 Uhr
6 bis 10 Jahre

Wenn wir erstaunt oder
fröhlich, traurig oder zornig
sind, können wir mit unserem
Körper ganz schön tolle
Sachen anstellen. Du triffst
schräge Figuren und kunter-
bunte Porträts aus verschie-
denen Jahrhunderten und
gestaltest dein eigenes
Kopfkunststück.



**BELVEDERE 21
Leinen los!**
Mittwoch, 17. Juli,
Donnerstag, 18. Juli,
Mittwoch, 24. Juli,
Donnerstag, 25. Juli,
Mittwoch, 7. August,
Donnerstag, 8. August
2019, 15.00 Uhr
3 bis 6 Jahre

Auf dieser Abenteuerreise
überwinden wir hohen Wellen-
gang, lauschen an Ohrmuschel-
schalen und kochen einen
speiseblauen Seefahrer-
eintopf. Im Workshop
gestaltest du deine Version
des aller schönsten und
verrücktesten Segelboots
auf Leinwand.



**BELVEDERE 21
Wilde Wollwelten**
Mittwoch, 17. Juli,
Donnerstag, 18. Juli,
Mittwoch, 24. Juli,
Donnerstag, 25. Juli,
Mittwoch, 7. August,
Donnerstag, 8. August
2019, 11.00 Uhr
6 bis 13 Jahre

Wir folgen dem roten
Faden durch die Aus-
stellung von Caroline
Achaintre. Was kann aus
Wolle entstehen? Und was
verknüpfen wir sonst mit
diesem Material? Lass dich
von den riesigen pelzigen
Wandobjekten inspirieren
und überrasche uns mit
deinen Entwürfen.



**BELVEDERE 21
SNAPSHOT
Das Polaroid-So-
fortbild**

Mittwoch, 24. Juli
2019, 16.30 Uhr
Der Scanner
Mittwoch, 21. August
2019, 16.30 Uhr
Für Jugendliche ab
13 Jahren

Du interessierst dich für Fotografie und möchtest gerne viel kreativer sein, als es deine Smartphone-App zulässt? Werde

Teil der Snapshot-Community und entdecke neue Möglichkeiten digitale oder analoge Bilder zu gestalten!



**KIDS NEWS
Kostenloses Abo**

Gebündelte Informationen über alle Veranstaltungen für Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren sowie

lustige Spiel- und Gestaltungsanregungen auf dem rückseitigen Kreativbogen: Im Abo flattert unsere beliebte

Kindermuseumszeitung KIDS NEWS alle zwei Monate kostenlos in deinen Postkasten!



**TIPP
Das Dschungel-
buch – neu ge-
brüllt!**

5. Juli bis 25. August
2019
Freitag, 16.00 Uhr,
Samstag und Sonnt-
tag, 11.00 und 16.00
Uhr,
Schloss Poysbrunn

Der Märchen-
sommer 2019
lädt im Schloss
Poysbrunn zum
interaktiven
Wandertheater
mit Musik für
die ganze Fa-
milie: Taucht
mit Mogli, seinem
Bärenfreund Balu
und dem Panther
Baghira ein ins
Dschungelabenteuer!

Aktuelle Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



ATTERSEE

01.02. bis
18.08.2019

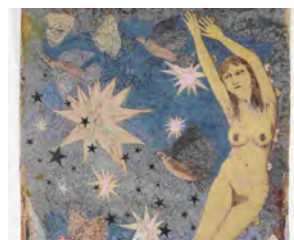
Belvedere 21



ULI AIGNER

12.04. bis
03.11.2019

Oberes Belvedere



KIKI SMITH

07.06. bis
15.09.2019

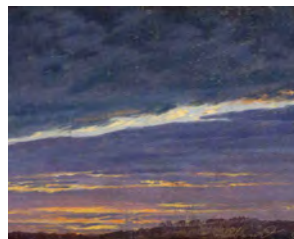
Unteres Belvedere



JOHANNA KANDL

15.05. bis
12.09.2019

Unteres Belvedere



**SPONTAN ERFASST
FASZINATION
ÖLSKIZZE**

23.05. bis
08.09.2019

Oberes Belvedere



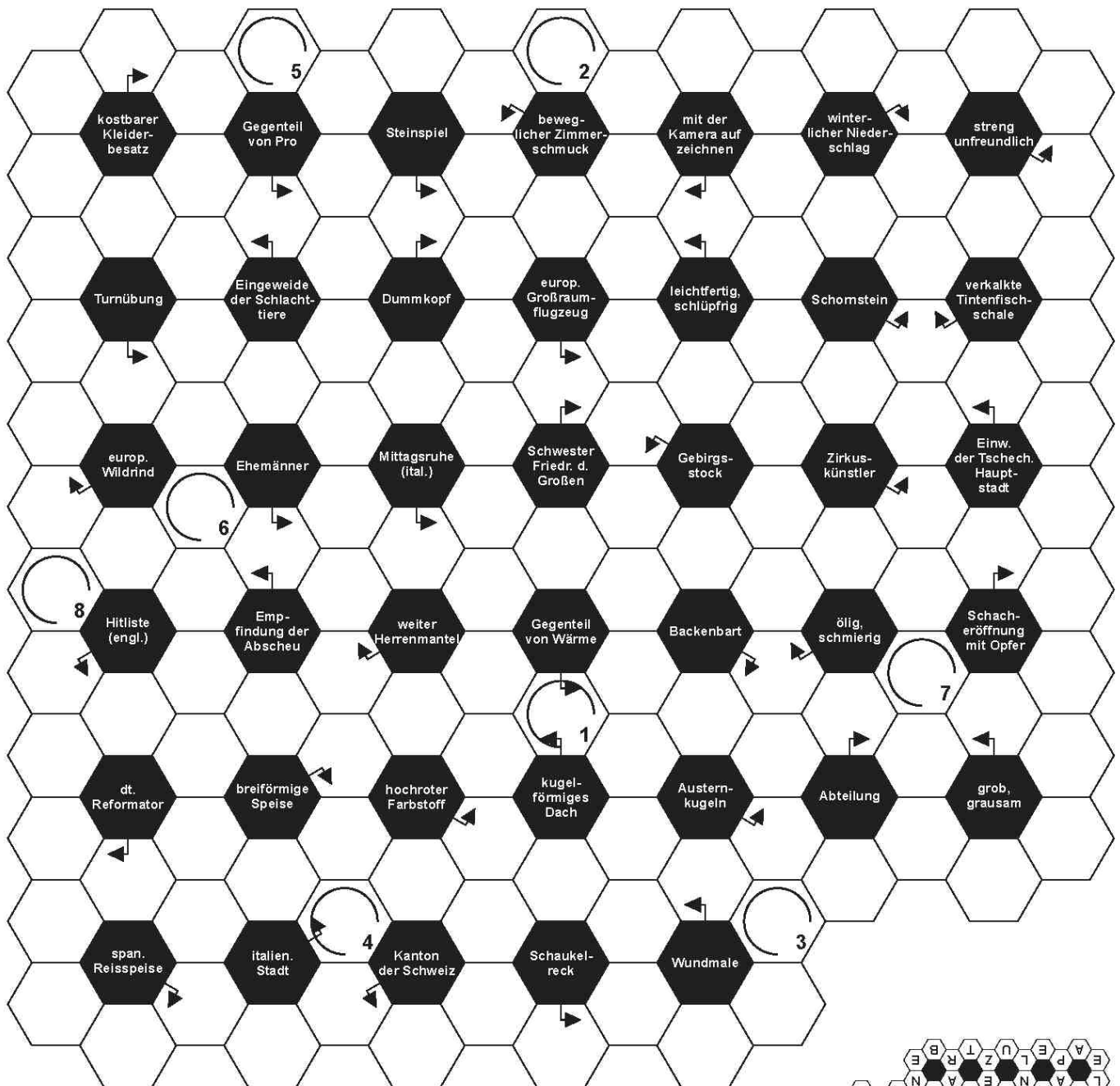
TALKING HEADS

08.03. bis
18.08.2019

Orangerie, Unteres
Belvedere



Gehirn Work-out



1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

