



Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe November 2019

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Zwei Jahre Wiedereingliederung an der WU Wien. Eine Erfolgs- geschichte!	3
2. Dienstrechtsnovelle 2019 - notwendige Reparatur im Besoldungssystem des Bundes	5
EuGH-Urteil zu befristeten Dienstverhältnissen an den Universitäten	9
Nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension - was wurde beschlossen?	12
Veranstaltungs-Rückblick: "Klimakrise & Arbeitswelt WU: Was wird getan? Was ist (noch) zu tun?"	14
Mülltrennung am Campus	16
Abfallvermeidung leicht gemacht – Bring your own Box	17
Workshop Umweltmanage- ment am 18.09.2019	18
Aktuelle und geplante Ausstel- lungen der Österreichischen Galerien Belvedere	19
Business Run 2019	20
Veranstaltungskalender	21
Neue und aktualisierte Ver- günstigungen	22
Gehirn Work-out	24

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

fast gleichzeitig mit diesem Newsletter erhalten Sie von uns den Jahresbericht des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal. Die Newsletter und der Jahresbericht ergeben ein Gesamtbild unserer Arbeit in diesem Jahr.

Bitte nehmen Sie sich Zeit für unsere **Betriebsversammlung** am **6. November 2019 im Clubraum, Gebäude LC, 2. Stock**. Wir haben Mag. Stefan Jöchtl von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst eingeladen. Dieser wird unsere Fragen zum Kollektivvertrag für Universitäten beantworten.

Dieser Newsletter beginnt mit einer Erfolgsgeschichte! Seit etwas über zwei Jahren bietet die WU Wien die **Wiedereingliederung nach langen Krankenständen** an. Zuerst hatten nur Mitarbeiter/innen einer Abteilung an der WU diese Möglichkeit genutzt. Im Laufe dieses Jahres haben erstmals auch einige Mitarbeiter/innen aus anderen Abteilungen die Wiedereingliederungsteilzeit als eine gute Möglichkeit, wieder in das Berufsleben einzusteigen, angenommen. Wir haben die betroffenen Mitarbeiter/innen um ihre Eindrücke gebeten. Die **Rückmeldungen** sind **lesenswert**.

Beim Business Run 2020 wird erstmals auch den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen das Startgeld durch den Wissenschaftlichen Betriebsrat finanziert. Damit wird es leichter, ein Team zu finden. Was viele der Teilnehmer/innen am Business Run freuen wird: es werden durch die WU Wien für den nächsten Business Run am 3. September 2020 Laufshirts angekauft!

Zum Jahresausklang dürfen wir Sie wieder zu unserer **Weihnachtsfeier**, am **17. Dezember 2019 im Festsaal 1, Gebäude LC**, einladen.

*Ihr
Betriebsratsteam*



Friedrich HESS
Vorsitzender
 (Universitätsbibliothek)
 Tel.: 01-31336-4931
 E-Mail: friedrich.hess@wu.ac.at



Laura STURZEIS
2. stellvertretende Vorsitzende
 (Department Sozioökonomie)
 Tel.: 01-31336-5545
 E-Mail: laura.sturzeis@wu.ac.at



Karin DWULIT
 (Executive Academy)
 Tel.: 01-31336-4093
 E-Mail: karin.dwulit@wu.ac.at



Gabriele GARTNER
Kassierin
 (Universitätsbibliothek)
 Tel.: 01-31336-4944
 E-Mail: gabriele.gartner@wu.ac.at



Alfred NAGL
 (IT-SERVICES)
 Tel.: 01-31336-4811
 E-Mail: alfred.nagl@wu.ac.at



Cécile UNdreiner
 (Department Volkswirtschaft)
 Tel.: 01-31336-4526
 E-Mail: cecile.undreiner@wu.ac.at



**Ihr Betriebsratsteam für
 das Allgemeine
 Universitätspersonal an
 der WU**

Ursula NEMETH
1. stellvertretende Vorsitzende
 (Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte)
 Tel.: 01-31336-4775
 E-Mail: ursula.nemeth@wu.ac.at



Cornelia BERGER
stellvertretende Kassierin
 (Department Volkswirtschaft)
 Tel.: 01-31336-4563
 E-Mail: cornelia.berger@wu.ac.at



Julia EMBERGER
Schriftführerin
 (Informations- und
 Immaterialgüterrecht, FOWI)
 Tel.: 01-31336-4199
 E-Mail: julia.emberger@wu.ac.at



Ruth HEUBERGER
 (Forschungsservice)
 Tel.: 01-31336-5108
 E-Mail: ruth.heuberger@wu.ac.at



Hakan SIRETOGLU
stellvertretender Schriftführer
 (IT-SERVICES)
 Tel.: 01-31336-4116
 E-Mail: hakan.siretoglu@wu.ac.at



Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe November 2019

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal der Wirtschaftsuniversität Wien

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>

Offenlegung: Die Betriebsratszeitung vertritt die Anliegen der Beschäftigten der Wirtschaftsuniversität Wien.

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



Zwei Jahre Wiedereingliederung an der WU Wien

Eine Erfolgsgeschichte!

Am 01.07.2017 trat das Gesetz zur Wiedereingliederung nach langen Krankenständen in Kraft. Bereits wenige Tage später hatten wir unseren ersten Wiedereingliederungsfall.

Betriebsarzt Dr. Alois Rathmayr hatte bereits einige Erfahrung mit Wiedereingliederungsprozessen. Für die Mitarbeiter/innen der Personalabteilung und uns Betriebsräte war dies aber etwas gänzlich Neues. Nach Studium der Gesetzestexte, der Regierungsvorlage, den Erläuterungen und mit Hilfe externer Beratung haben wir kurz danach diesen ersten Wiedereingliederungsfall auf Schiene gebracht.

Heute haben wir organisierte Prozessabläufe. Es wurden Mitarbeiter/innen zu Eingliederungskordinator/innen geschult, Informationsmaterial und eine SharePoint-Seite entworfen und eine eigene WU-Policy zur Wiedereingliederungsteilzeit erstellt.

Die Unterstützung der Betroffenen durch die Vorgesetzte/n und Mitarbeiter/innen in den Abteilungen und die breite Akzeptanz ist besonders erfreulich.

Ich habe einige Mitarbeiter/innen gebeten ihre Eindrücke bei ihrer Wiedereingliederung zu schildern. Wie Sie aus den einzelnen Berichten sehen können, wird Wiedereingliederung in Verbindung mit einer Wiedereingliederungsteilzeit durchwegs als Erfolg gewertet.

Friedrich Hess

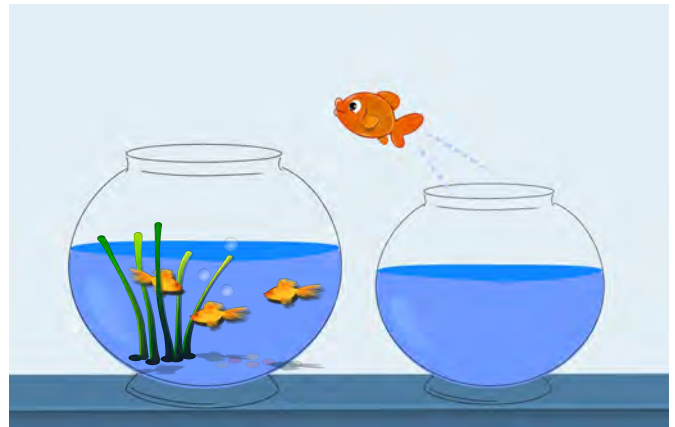
Wiedereingliederungsfall 1

"Im Zuge meiner Erkrankung kam es zu mehreren kurzen und zwei sehr langen Krankenständen.

Der Genesungsprozess zieht sich insgesamt über 1 1/2 Jahre und beinhaltet insgesamt 3 OPs.

Auf jedem langen gesundheitlichen Leidensweg entwickeln sich neben den körperlichen, auch gewisse psychische Beschwerden als mühsame Begleiterscheinung.

Ich kann mich an Zeiten erinnern, wo ich mir am Krankenbett in Erinnerung rufen musste, dass ich einen Job habe und was ich da so alles gemacht habe. Das war echt schräg.



In kleinen Schritten zurück mit der Wiedereingliederungsteilzeit

Hat man früher in der Arbeit die "Bäume ausgerissen" findet man sich zunehmend in einer Lage, wo man nicht mehr weiß, wozu man überhaupt noch in der Lage ist. Man ist körperlich mitgenommen und zudem auch psychisch stark verunsichert. Wenn ich da an meine Wiedereingliederung denke, frage ich mich wie mein Wiedereinstieg ohne diese Maßnahme hätte überhaupt und vor allem sinnvoll funktionieren können. Wenn, aber seitens des Arbeitgebers die Personalabteilung, der Betriebsarzt, der Betriebsrat und die Vorgesetzten zusammenkommen, dir aufhelfen und dich gemeinsam in deinem alten Job wieder hochheben, dann macht das Mut und man fühlt sich gut aufgehoben. Von der administrativen Abwicklung, über die Beratung bis hin zur Gestaltung der Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche, habe ich persönlich immer das Gefühl gehabt, dass alle daran interessiert sind, dass es passt und auch was wird.

Das hat mir viel Angst und die Last von den Schultern genommen. Nach einem langwierigen gesundheitlichen Leidensweg, wäre ein Vollzeit-Wiedereinstieg bestimmt ein Schock gewesen und ich weiß echt nicht, wie das zu bewältigen gewesen wäre.

Ich muss gestehen, dass ich jetzt diese Zeit genieße und mich freut es wenn alles wieder in den gewohnten Bahnen läuft. Huh, muss sagen, hat gut getan, das zu schreiben."

Wiedereingliederungsfall 2

"Ich bin sehr froh darüber, dass die Wiedereingliederung angeboten wird. Nach meinem langen schweren Krankheitsweg, ist es gut, sich wieder langsam in das Berufsleben einzufinden. Der problemlose Einstieg, die rasche Genehmigung der BVA, Betriebsarzt und Personalabteilung muss man lobend erwähnen. Ich würde den langsamen Einstieg jedem empfehlen."

Rückblickend bin ich sehr stolz, den Wiedereinstieg geschafft zu haben - ich arbeite mittlerweile wieder Vollzeit. Mein besonderer Dank allem voran meinen Vorgesetzten, die mich mit viel Verständnis und Weitsicht unterstützt haben und mir so ermöglicht haben, gestärkt aus dieser Krise herauszukommen. Danke auch an das Team Personalabteilung, Betriebsrat und BVA für die äußerst professionelle Begleitung."

Wiedereingliederungsfall 4



Wiedereingliederungsteilzeit - gesund in den Job zurück

"Für mich war es eine große Erleichterung, als ich davon erfahren habe, dass es das Modell 'Wiedereingliederung nach langem Krankenstand' auch an der WU gibt. Und zwar in mehrfacher Hinsicht: Zum einen hilft es psychologisch und, was die Workload anbelangt,

Wiedereingliederungsfall 3

"Ende des Jahres 2017 musste ich mich einer Operation unterziehen, die unweigerlich einen längeren Krankenstand nach sich ziehen würde. Von ca. vier bis sechs Monaten war seitens meines behandelnden Arztes die Rede. Die OP verlief glücklicherweise sehr gut und nun machte ich mich daran, möglichst rasch wieder fit zu werden. Von Kollegen wusste ich von dem Wiedereingliederungsprogramm und so wandte ich mich zuerst an meine Vorgesetzten, den Betriebsrat und an die Personalabteilung um herauszufinden, ob und wie das für mich funktionieren könne. Nach einigen Gesprächen einigten wir uns auf einen Wiedereingliederungsplan über sechs Monate, anfangs mit wenig Arbeitsstunden - 16h/Woche, die sich im Laufe der weiteren 6 Monate auf 30h/Woche steigern sollten. Neben meinen Ansprechpartnerinnen aus der WU bekam ich seitens der BVA eine Mitarbeiterin zur Seite, die mich in dem gesamten Prozess begleitete."

sehr, wenn man nach Monaten des Krankenstands nicht gleich wieder Vollzeit arbeiten muss. Der Übergang ist schonender und trägt positiv dazu bei, wieder ganz gesund zu werden. Auch der finanzielle Aspekt ist nicht zu unterschätzen: Für mich, der ich einen großen Anteil an unserem Familienbudget beitrage, war die Tatsache zu wissen, dass es während der Wiedereingliederung trotz Teilzeitmodells beinahe volle Bezüge gibt, extrem wichtig. So konnte ich meine Familie auch in dieser schwierigen Zeit bestmöglich unterstützen. Ich finde das Modell wirklich super, weil es Menschen nach einer meist sehr schweren mentalen und körperlichen Zeit ermöglicht, sich langsam wieder an die volle Leistungsfähigkeit heranzutasten, ohne gleichzeitig schwere Einbußen hinnehmen zu müssen. Ich bin meinen Vorgesetzten und meinen Kolleginnen und Kollegen sehr dankbar, dass sie mich in dieser schweren Zeit so großartig unterstützt haben."

2. Dienstrechtsnovelle 2019 – notwendige Reparatur im Besoldungssystem des Bundes

Anlässlich der Urteile des Europäischen Gerichtshofs vom 8. Mai 2019 wurde am 03. Juli 2019 die 2. Dienstrechtsnovelle mit einer notwendigen Reparatur des Besoldungssystems im Bundesdienst mit überwältigender Mehrheit beschlossen.

Der Beschluss enthält u.a. neue Regelungen betreffend die Anrechnung von Vordienstzeiten und reagiert damit auf die neuerliche Beanstandung der geltenden Bestimmungen durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Die eingefügten Bestimmungen sehen nun vor, allen Bundesbediensteten, deren Vorrückungstichtag bei der Anrechnung unter Ausschluss der vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde, von Amts wegen nach einem einheitlichen Regelwerk neu einzustufen, das nicht mehr an den 18. Geburtstag anknüpft. In diesem Sinn werden etwa Zeiten als Lehrling beim Bund sowie Schulzeiten ab dem 1. September der 12. Schulstufe auch dann - nachträglich - angerechnet, wenn sie in die Zeit vor dem 18. Geburtstag fielen. Zeiten, die nach der früher geltenden Rechtslage im öffentlichen Interesse nur bis zu einer Höchstgrenze angerechnet werden konnten, sind nunmehr unbeschränkt zu berücksichtigen. Auch die Anrechnung sonstiger Zeiten knüpft nicht mehr an einen Altersstichtag an. Zusätzlich werden künftig wieder alle Formen des Präsenz- und Zivildienstes im Ausmaß der tatsächlich zurückgelegten Zeiten angerechnet. Auch die Zeiten von jugendliche Arbeitnehmer/innen an Universitäten werden voll anzurechnen sein.

Somit wird einerseits bei einem Großteil der Bediensteten eine Neufestsetzung der Vordienstzeiten von Amts wegen ab dem 14. Geburtstag vorgenommen. Andererseits gibt es ein Antragsrecht zur Verbesserung für ausgeschiedene Bedienstete und Personen, deren Anrechnung von Berufstätigkeit mit 10 Jahren gedeckelt war.

Was muss ich tun, damit eine Neufestsetzung erfolgt?

Amtswegig erfolgt eine **Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters (BDA)** bei allen Personen,

- die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 im Dienststand befinden **und**

- die im Rahmen der Besoldungsreform 2015 ins neue System übergeleitet wurden **und**
- deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte.

Auf Antrag erfolgt eine **Neufestsetzung des BDA** bei Personen,

- die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 nicht im Dienststand befinden **und**
- auf die die beiden anderen oben genannten Voraussetzungen zutreffen **und**
- deren allfällige Ansprüche noch nicht verjährt sind.



"Niemand erleidet durch die Besoldungsreform 2019 Verluste in der Lebensverdienstsumme."

In diese Gruppe fallen etwa Personen, die innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist in den Ruhestand getreten oder in Pension gegangen sind.

Personen, bei denen Zeiten im öffentlichen Interesse bzw. berufseinschlägige Zeiten nur deshalb nicht als Vordienstzeiten angerechnet wurden, weil sie die jeweils geltenden Höchstgrenzen überstiegen, können ebenfalls einen Antrag auf Berücksichtigung dieser Zeiten stellen.

Personen, die nach der Besoldungsreform 2015 in den Bundesdienst aufgenommen und deren Präsenz- bzw. Zivildienstzeiten in geringerem als dem tatsächlich geleisteten Ausmaß als Vordienstzeiten berücksichtigt wurden, bekommen die über das angerechnete Ausmaß hinausgehenden Zeiten auf Antrag rückwirkend angerechnet.

Wie geht es weiter?

Die Durchführungsbestimmungen wurden der Dienststelle (Amt der WU) bereits zugestellt. Die Personalabteilung wird anhand dieser Bestimmungen alle Vertragsbediensteten neu berechnen und die Mitarbeiter/innen werden danach eine Mitteilung der neuen Einstufung erhalten. Anschließend haben Sie drei Monate Zeit, um die Mittelung zu beeinspruchen bzw. Arbeitszeiten vor dem 18. Lebensjahr nachzuweisen. Leider werden Ausbildungszeiten (Lehre), die nicht an einer Bundesdienststelle oder einem ausgliederten Betrieb absolviert wurden, nicht anerkannt.

Beamte und Beamtinnen werden durch das Bundesrechenzentrum (BRZ) berechnet. Dazu wird gemeinsam mit SAP ein Programm entwickelt und Ende des Jahres getestet. Eine Benachrichtigung wird daher wahrscheinlich frühestens im Frühjahr 2020 erfolgen.

Wir Betriebsrät/inn/en stehen gerne für eine Beratung zur Verfügung, können aber keine verbindlichen Auskünfte erteilen.

Tipp: Mitglieder der GöD können sich zur Beratung an die Rechtsabteilung der GöD wenden.

Weiterführende Links:

FAQs - Häufig gestellte Fragen zur Anrechnung der Vordienstzeiten:

<https://www.goed.at/footer/faq/faq/>

(gg, fh)

Vergleichsstichtag Berechnungsbeispiel 1:

Ein Beamter A 3 ist am 1. Oktober 1990 im Alter von 16 Jahren als Vertragsbediensteter ins Dienstverhältnis eingetreten und wurde zwei Jahre später nach seinem 18. Geburtstag (23. März 1992) ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen. Sein bisheriger Vorrückungsstichtag (für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis) wurde folgendermaßen ermittelt:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
23.03.92	30.09.92	0	6	8	Vertragsbediensteter	(2) Z 1 lit. a	0	6	8
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Zur Gänze vorangestellt:							0	6	8
Tag der Anstellung:							01.10.1992		
Vorrückungsstichtag:							23.03.1992		

Für seinen Vergleichsstichtag ergibt sich daher:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
23.03.88	30.09.90	2	6	8	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	1	3	4
01.10.90	30.09.92	2	0	0	Vertragsbediensteter	(2) Z 1 lit. a	2	0	0
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Abzug max. 2 J sonst. Zeiten nach § 169g Abs. 4 GehG bzw. § 94c Abs. 4 VBG:							-1	-3	-4
Zur Gänze vorangestellt:							2	0	0
Tag der Anstellung:							01.10.1992		
Vergleichsstichtag:							01.10.1990		

Sein BDA zum Ablauf des 28. Februar 2015 ist daher um jene 539 Tage zu verbessern, um die sein Vergleichsstichtag (in diesem Fall der Dienstantritt als VB) günstiger liegt als sein Vorrückungsstichtag (in diesem Fall sein 18. Geburtstag).

Vergleichsstichtag Berechnungsbeispiel 2:

Ein Beamter (z.B. A3, E2b oder MUO) hat am 2. Jänner 1995 das 18. Lebensjahr vollendet und ist nach Ableistung des Präsenzdiensts am 1. Februar 1996 als Vertragsbediensteter eingetreten. Er wurde zwei Jahre später ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen. Sein bisheriger Vorrückungsstichtag (für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis) wurde folgendermaßen ermittelt:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
02.01.95	28.02.95	0	1	27	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	0	0	29
01.03.95	31.10.95	0	8	0	Grundwehrdienst	(2) Z 2	0	8	0
01.11.95	31.01.96	0	3	0	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	0	1	15
01.02.96	31.01.98	2	0	0	Vertragsbediensteter	(2) Z 1 lit. a	2	0	0
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Zur Gänze vorangestellt:							2	10	14
Tag der Anstellung:							01.02.1998		
Vorrückungsstichtag:							18.03.1995		

Für seinen Vergleichsstichtag ergibt sich daher:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
02.01.91	28.02.95	4	1	27	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	2	0	29
01.03.95	31.10.95	0	8	0	Grundwehrdienst	(2) Z 2	0	8	0
01.11.95	31.01.96	0	3	0	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	0	1	15
01.02.96	31.01.98	2	0	0	Vertragsbediensteter	(2) Z 1 lit. a	2	0	0
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Abzug max. 2 J sonst. Zeiten nach § 169g Abs. 4 GehG bzw. § 94c Abs. 4 VBG:							-2	0	0
Zur Gänze vorangestellt:							2	10	14
Tag der Anstellung:							01.02.1998		
Vergleichsstichtag:							18.03.1995		

Sein BDA zum Ablauf des 28. Februar 2015 bleibt unverändert, da der Vergleichsstichtag und der Vorrückungsstichtag ident sind. Zu diesem Ergebnis gelangt man in allen Fällen, in denen vor dem 18. Geburtstag nur sonstige Zeiten hinzukommen und auch nach dem 18. Geburtstag keine Veränderungen bei der Anrechnung eintreten.

Quelle der Berechnungsbeispiele: Rundschreiben des Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS)

Textquelle: [APA OTS0164](#) / [Gewerkschaft öffentlicher Dienst](#)

Abkürzungen:

BDA = Bundesdienstalter

GehG = Gehaltsgesetz

VB = Vertragsbedienstete/r

Vergleichsstichtag Berechnungsbeispiel 3:

Eine Vertragsbedienstete v1 hat im Juni 2004 die AHS-Reifeprüfung abgelegt und mit 5. August 2004 das 18. Lebensjahr vollendet. Sie hat ihr anschließend begonnenes Diplomstudium (Regelstudiendauer vier Jahre) mit 30. November 2009 abgeschlossen und ist mit 1. Februar 2010 ins Dienstverhältnis eingetreten. Ihr bisheriger Vorrückungsstichtag wurde folgendermaßen ermittelt:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
05.08.04	04.08.08	4	0	0	Studium (Universität)	(2) Z 8	4	0	0
05.08.08	31.01.10	1	5	27	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	0	8	29
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Zur Gänze vorangestellt:							4	8	29
Tag der Anstellung:							01.02.2010		
Vorrückungsstichtag:							03.05.2005		

Für ihren Vergleichsstichtag ergibt sich daher:

Zeitraum		das sind			Titel	§ 12 / § 26	vorangestellt		
von	bis	J	M	T			J	M	T
05.08.00	31.08.03	3	0	27	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	1	6	14
01.09.03	30.06.04	0	10	0	Studium (AHS)	(2) Z 6	0	10	0
01.07.04	30.06.08	4	0	0	Studium (Universität)	(2) Z 8	4	0	0
01.07.08	31.01.00	1	7	0	Sonstige Zeiten z. Hälfte	(1) Z 2 lit b	0	9	15
Überstellungsverlust nach § 12a GehG bzw. § 15 VBG:							-	-	-
Abzug max. 2 J sonst. Zeiten nach § 169g Abs. 4 GehG bzw. § 94c Abs. 4 VBG:							-2	-0	-0
Zur Gänze vorangestellt:							5	1	29
Tag der Anstellung:							01.02.2010		
Vergleichsstichtag:							03.12.2004		

Ihr BDA zum Ablauf des 28. Februar 2015 ist daher um jene 151 Tage zu verbessern, um die ihr Vergleichsstichtag günstiger liegt als ihr Vorrückungsstichtag.

"In schwierigen, aber konstruktiven Gesprächen und Verhandlungen, die bereits am Tag der Urteilsverkündung begonnen haben, konnte die GÖD ihre Forderungen durchsetzen."
Bildquelle: GÖD



Entschädigung für die durch das alte System diskriminierten Kolleginnen und Kollegen

Niemand erleidet durch die Besoldungsreform 2019 Verluste in der Lebensverdienstsumme.



Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRNESS

EuGH-Urteil zu befristeten Dienstverhältnissen an den Universitäten

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst hat uns ihre Einschätzung zum Urteil des Europäischen Gerichtshof (EuGH) übermittelt. Zu prüfen ist, ob der beschriebene unzulässige Widerspruch auf Seite 2 des Schreibens nicht auch viele Mitarbeiter/innen an der WU Wien betrifft.



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

7. Oktober 2019

GÖD-Info: EuGH-Urteil zu befristeten Dienstverhältnissen an den Universitäten

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Das **Fazit** vorweg:

- **Die Regelung in § 109 UG, die bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig, deren Vorliegen das inländische Gericht zu prüfen hat.**
- **Soweit der prozentuale Anteil der von dieser Regelung benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten, stellt das eine nach EU-Recht unzulässige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.**
- **Die Beweislast für das Nichtvorliegen einer solchen mittelbaren Diskriminierung liegt bei den Universitäten.**

Die **Konsequenzen** daraus:

- **Betroffene können die Anerkennung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einfordern.** Unbefristete Arbeitsverhältnisse können aber oft von der Universität durch Kündigung beendet werden.
- Das BMBWF hat bereits eine Anpassung von § 109 UG angekündigt.

Die Entscheidung im Detail:

Der EuGH hat mit Urteil vom 3.10.2019 in der Rechtssache C-274/18 ausgesprochen, dass der Umstand, dass nach der österreichischen Rechtslage (§ 109 UG) für ArbeitnehmerInnen in Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Universitäten eine längere Höchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen als für Vollzeitbeschäftigte zulässig ist, nur dann nicht gegen die Teilzeitrichtlinie 97/81/EG verstößt, wenn dieser Unterschied aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist und in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Gründen steht.

Die von einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin wegen wiederholter Befristungen mit einer Gesamtdauer von über elf Jahren im Rahmen von

T +43 1 534 54 0
F +43 1 534 54 207

E goed@goed.at
W www.goed.at

ZVR-Nr. 576439352
www.oegb.at/Datenschutz

Forschungsprojekten geklagte Universität hat im Verfahren vorgebracht, dass Teilzeitbeschäftigte einen geringeren Kenntnis- und Erfahrungsstand erwürben als Vollzeitbeschäftigte und daher für den Abschluss bestimmter Forschungsarbeiten und die Publikation der Ergebnisse dieser Arbeiten mehr Zeit brauchen würden, sodass die Festsetzung derselben Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse für Voll- und Teilzeitbeschäftigte es den Teilzeitbeschäftigten erschweren würde, sich bis zum Ablauf der Höchstdauer in dem betreffenden universitären Bereich zu etablieren.

Der EuGH hat diese Argumentation aber nicht als pauschale Rechtfertigung gelten lassen, sondern ausgeführt, dass diese Unterscheidung nur dann zulässig ist, wenn im konkreten Fall eine besondere Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung, die durch die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erworben wird, besteht und, falls dies bejaht wird, aber noch weiter zu prüfen ist, ob die Zeit, die erforderlich ist, um Forschungsarbeiten abzuschließen und allenfalls die Publikation von deren Ergebnissen zu gewährleisten, die von § 109 UG getroffene Unterscheidung zu rechtfertigen vermag. Bejahendenfalls ist dann weiters zu prüfen, ob die Regelung zu dem Ziel, das mit ihr verfolgt werden soll, in einem angemessenen Verhältnis steht.

Obwohl der EuGH also nur über Befristungen im Rahmen von Forschungsprojekten entschieden hat, legt diese Urteilsbegründung nahe, dass bei den anderen in § 109 Abs. 2 UG genannten Befristungsgründen (ausschließlich in der Lehre verwendet; Ersatzkraft) die vom EuGH dargelegten Kriterien, die die unterschiedliche Höchstdauer rechtfertigen können, in der Regel nicht vorliegen werden.

Soweit sich aber die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten als nicht zulässig erweist und die für Vollzeit zulässige Höchstdauer (6 Jahre bzw. 10 Jahre in Ausnahmefällen) überschritten wurde, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Auch unter einem zweiten Aspekt kann lt. EuGH die längere Höchstdauer der Befristung bei Teilzeit in einem unzulässigen Widerspruch zum EU-Recht stehen, nämlich wenn der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten und die Regelung nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist oder die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind.

Der EuGH hat aber nicht geprüft, ob diese Benachteiligung vorliegt und die Beurteilung den nationalen Gerichten überlassen. Er hat aber im Urteil klargelegt,

dass es, um den Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen, nicht Sache der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, in Bezug auf die ArbeitnehmerInnen, die von der nationalen Regelung betroffen sind, konkrete statistische Zahlen oder konkrete Tatsachen vorzulegen, wenn sie oder er zu solchen Zahlen oder Tatsachen keinen oder nur schwer Zugang hat.

Betroffene können bei Nichtvorliegen der vom EuGH geforderten Ausnahmegründe oder wegen mittelbarer Diskriminierung daher die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das vereinbarte Enddatum hinaus verlangen.

Gewerkschaftsmitglieder werden dabei nötigenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unterstützt.

Es ist aber darauf hinzuweisen, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beendet werden können. Eine Kündigung kann nur erfolgreich angefochten werden, wenn Sozialwidrigkeit (keine Aussicht auf gleichwertige Beschäftigung in absehbarer Zeit) vorliegt und kein persönlicher oder betrieblicher Grund besteht, der die Kündigung dessen ungeachtet erforderlich macht. Betroffene, die die Voraussetzungen für das Vorliegen des erweiterten Kündigungsschutzes auf Grundlage des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen an österreichischen Universitäten erfüllen (§ 22 KV; abhängig von Lebensalter und Beschäftigungsdauer) sind grundsätzlich nur bei von der Universität nachzuweisendem Bedarfsmangel kündbar.

Das BMBWF hat bereits die Absicht erklärt, § 109 UG an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen. Bei der Weiterentwicklung dieser Bestimmung wird sich natürlich auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst im Interesse der ArbeitnehmerInnen einbringen.

Mit kollegialen Grüßen

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.
Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge

Nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension - was wurde beschlossen?

Im Nationalrat wurden am 19. September 2019 Änderungen im Pensionsrecht beschlossen. Wer 45 Jahre gearbeitet hat, soll abschlagsfrei in Pension gehen können. Kindererziehungszeiten bis zu fünf Jahren werden berücksichtigt. Bis zum Jahr 2024 sind von dieser Begünstigung ausschließlich Männer betroffen. Frauen können bis dahin ab dem 60. Lebensjahr – abschlagsfrei – eine Alterspension in Anspruch nehmen.

Die Regelung tritt mit 01.01.2020 in Kraft, das heißt: Es sind nur Pensionsanträge ab dem 01.01.2020 betroffen. Nachdem es sich um eine beträchtliche Erhöhung der Monatspension handelt, sollten Personen mit 45 Arbeitsjahren, die ihren Pensionsantritt mit 01.12.2019 geplant haben, einen Aufschub des Pensionsantritts auf 1. Jänner 2020 prüfen lassen. Sollten nur wenige Monate auf die 45 Arbeitsjahre fehlen, ist zu überlegen, den Pensionsantritt bis zum Erreichen der 540 Beitragsmonate der Erwerbstätigkeit aufzuschieben.

Betroffen von der Regelung sind alle vorzeitigen Pensionsformen, sofern 45 Arbeitsjahre vorliegen; das sind die Langzeitversichertenpension (Hacklerregelung) ab dem 62. Lebensjahr, die Schwerarbeitspension ab dem 60. Lebensjahr und in wenigen Fällen auch die Invaliditätspension.

Die Auswirkungen sind groß und bedeuten für die Betroffenen deutlich höhere Pensionszahlungen. Bei Langzeitversicherten etwa liegen die Pensionen nach 45 Arbeitsjahren im Durchschnitt bei rund € 2.553,00 brutto (€ 1.956,00 netto). Die Abschlagsbefreiung bewirkt eine Erhöhung auf € 2.921,00 brutto (€ 2.170,00 netto); das ist eine monatliche Erhöhung der Bruttopension um € 368,00 (netto € 214,00) und eine jährliche Erhöhung um brutto € 5.152,00 und netto € 3.226,00 (inkl. Sonderzahlungen).

Informationen zu den Änderungen im Pensionsrecht bietet die Arbeiterkammer Wien unter 01/50165/1204 täglich von 8.00 bis 15.45 Uhr an.



September 2019: das Pensionsrecht wurde geändert

Was sagt die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD) dazu?

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD) hat zum Pensionsanpassungsgesetz (PAG) folgende Anmerkungen:

- Die erstmalige Anpassung der Pensionen findet für Vertragsbedienstete, Angestellte und ab dem 01.01.2005 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommene Personen (Bundesbeamt/innen) bereits ab Beginn des nächstfolgenden Kalenderjahres nach der Pensionierung statt – und nicht erst ab 01.01.2020.
- Die Sozialversicherungsrückstellung gemäß § 33 Abs. 8 Ziffer 3 EStG (Negativsteuer bei Bezieher/innen niedriger Pensionen) hat bei der Berechnung der Ausgleichszulage außer Betracht zu bleiben. Dadurch kommt es zu einer Entlastung von Ausgleichszulagenbezieher/innen, womit eine weitgehende Gleichbehandlung von Ausgleichszulagenbezieher/innen und Personen mit gleich hoher Eigenpension sichergestellt wird.
- Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Ehegatten und eingetragene Partner/innen im gemeinsamen Haushalt wird von derzeit € 1.398,97 (2019) auf € 1.472,00 (2020) erhöht.
- Vertragsbedienstete, Angestellte und Bundesbeamt/innen, die ab dem 01.01.2005 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen wurden, erleiden bei der Pension oder dem Ruhebezug keine Abschläge, wenn sie mindestens 540 Er-

werbsmonate (45 Jahre) erworben haben. Dazu zählen auch allfälligen Kindererziehungszeiten, welche bis maximal 60 Monate angerechnet werden können. Dies gilt für alle Frühpensionsvarianten wie Langzeitversichertenpension, Schwerarbeitspension oder Invaliditätspension. Fraglich ist, ob ausschließlich die ab 01.01.2020 zuerkannten Pensionen davon erfasst sind, oder ob das auch für früher zuerkannte Pensionen gilt. Sicherheits halber sollten jene, die in den nächsten Monaten die Pension in Anspruch nehmen wollen und die genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erst eine Pension ab dem Stichtag 01.01.2020 beantragen.

- Auch beim Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden keine Abschläge berechnet.
- 2020 wird der Ausgleichszulagenrichtsatz statt mit 1,8 % mit 3,6 % erhöht. Damit erhalten Ausgleichszulagenbezieher/innen 2020 dieselbe Erhöhung wie Pensionsbezieher/innen.
- Für 2020 erfolgt folgende Pensionserhöhung: Das Gesamtpensionseinkommen ist zu erhöhen
 - wenn es nicht mehr als 1.111,00 € monatlich beträgt, um 3,6 %;
 - wenn es über € 1.111,00 bis zu 2.500,00 € monatlich beträgt, um jenen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 3,6 % auf 1,8 % linear absinkt;
 - wenn es über 2.500,00 € bis zu 5.220,00 € monatlich beträgt, um 1,8 %;
 - wenn es über 5.220,00 € monatlich beträgt, um 94,00 €.

Das Gesamtpensionseinkommen umfasst alle von einer Person bezogene Pensionen und Ruhebezüge.

Bei Bundesbeamt/inn/en, die vor dem 01.01.2005 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen wurden, erfolgt die Pensionsanpassung für 2020 nur dann, wenn sie spätestens mit 01.12.2018 in den Ruhestand getreten sind.

Diskriminierung bei Beamt/inn/en mit Dienstbeginn vor 2005

Die GöD sieht hier eine Diskriminierung. Sie fordert mit Nachdruck eine Gleichbehandlung der Beamt/inn/en, die vor 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wurden. In einem [Brief](#) an den Bundesminister Dipl.-Kfm. Eduard Müller werden folgende Forderungen gestellt:

- Erstmalige Pensionserhöhung nicht erst ab 1. Jänner des dem Stichtag zweitfolgenden Kalenderjahres.
- Abschlagsfreie Pension nach 540 Beitragsmonaten (davon bis zu 60 Versicherungsmonate).
- Abschlagsfreie Schwerarbeiterpension bei Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit.

Die GÖD fordert alle mit dem PAG 2020 eingeführten Vorteile in Analogie auch für Beamt/inn/en ein.

Weiterführende Links:

Pensionsrechner der Arbeiterkammer:
<https://pensionsrechner.arbeiterkammer.at/>

Pensionsrechner der Pensionsversicherungsanstalt:
<https://www.sozialversicherung.at/servicescalculations/views/pensionsantritt/input.xhtml?faces-redirect=true&contentid=10007.707927>

Informationen zur Höhe der Alterspension:
https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/2/1/Seite.270132.html

Textquellen:
 Arbeiterkammer Wien, APA
 OTS0191
 Rundschreiben Gewerkschaft
 öffentliche Dienst

(99)



Das Pensionsantrittsalter in Österreich steigt immer weiter an

Veranstaltungs-Rückblick: "Klimakrise & Arbeitswelt WU: Was wird getan? Was ist (noch) zu tun?"



v.l.n.r. Dipl.Ing. Laura Bauer, Univ.Prof.Dr.in Sigrid Stagl, Mag. Christoph Kecht, Mag.a Laura Sturzeis
Foto: Friedrich Hess

Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal hat am 26. September 2019 eine Diskussionsrunde mit WU-Expert/inn/en zur Mittagsstunde veranstaltet, die von WU-Mitarbeitenden mit großem Interesse besucht wurde und Teil unserer Veranstaltungsreihe "Arbeit: gestern, heute, morgen" war. Anlässlich der Week for Future, der Woche für die Zukunft, die von Fridays for Future ausgerufen wurde und ihren Höhepunkt am 27. September 2019 mit dem Earth Strike hatte, war dieser Donnerstag dem Bereich "Arbeit & Klima" gewidmet. Das nahmen auch wir zum Anlass und wollten von Mag. Christoph Kecht (Leiter WU Umweltmanagement), Dipl.Ing.in Laura Bauer (Green Buddies) und Univ.Prof.Dr.in Sigrid Stagl (Institut für Ecological Economics) genauer wissen, was für Maßnahmen an der WU bisher im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes umgesetzt werden.

Bei der Frage nach konkreten bisherigen Aktivitäten führte Christoph Kecht an, dass die WU den Umzug auf den neuen Campus zum Anlass für die Erarbeitung eines systematischen Umweltmanagements zum Anlass nahm. Die EMAS-Zertifizierung ist Ausdruck des bereits implementierten prozessbasierten Umweltmanagements an der WU. Neben der Planung und Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen geht es vor allem auch um die möglichst breite Bewusstseinsbildung für Umweltschutz-Anliegen unter den Mitarbeitenden der WU. Hierfür wurde die Initiative Green Buddies ins Leben gerufen, die interessierte Mitarbeiter/innen miteinander vernetzt und in den Ideenprozess miteinbezieht. Laura Bauer nahm die Einladung zum Anlass,

um über das neues Green Buddies Projekt 'Bring your own Box' (BYOB) zu berichten, dass in den letzten zwei Oktoberwochen am Campus stattfinden wird. Im Zuge der BYOB-Aktion bieten die Lokale am Campus Vergünstigungen gegen Mitnahme eigener Essensbehälter an.

Sigrid Stagl erinnerte in ihrer Wortmeldung daran, dass wir als Gesellschaft vor einer großen Aufgabe stehen; nämlich nichts Geringeres als die Reduktion emittierter Kohlenstoffe bis 2050 auf Null. Dies sei durchaus ein Ziel, das erreichbar sei, allerdings nur, wenn ab jetzt in diese Richtung gehandelt wird. Am einfachsten wäre dieses Ziel zu erreichen, in dem jede Dekade die Emissionen um 50 % reduziert werden. Dafür benötigt es auch Veränderungen in der Arbeitswelt und den Betrieben als Ort, an denen der/die Einzelne für Klimaschutz sensibilisiert wird. Die WU unternimmt bereits viel, wobei die vielen Konferenzreisen der Wissenschaftler/innen hier noch viel Handlungsbedarf bergen.

Was künftige Entwicklungen betrifft, so dürfte sich in näherer Zukunft ein weiteres Augenmerk des WU Umweltmanagement-Teams auch auf die Mitarbeiter/innen-Mobilität einerseits, als auch auf Maßnahmen gegen Hitzepole am Campus andererseits richten. Wichtig war den Expert/inn/en der Hinweis auf den individuellen Handlungsspielraum, der durchaus wichtig ist zur Lösung der globalen Klimakrise. Denn während fraglos die Politik und auch die Wirtschaft vor großen Herausforderungen stehen, ist Klimaschutz auch eine Aufgabe für den/die Einzelne/n. In diesem Sinne wollen wir als Betriebsrat/inn/e/n uns vom Elan der jungen Fridays for

Future Bewegung inspirieren lassen und werden dieses Jahr dazu nutzen, um uns dem Themenfeld 'Klima und Arbeit' zu widmen – weitere Veranstaltungen inklusive!

gige Neuigkeiten berichten werden und den Austausch untereinander forcieren wollen:
klimaundarbeit@wu.ac.at

Nächstes Event: 14.11.2019

Für alle Interessierten haben wir eine Mailing-Liste eingerichtet, unter dem wir über einschlä-

(Is)

Positiv/Negativ-Rückmeldungen der Mitarbeitenden

Klimaschutz @ WU VA 26.9.2019, 12-13 Uhr

Positiv:

- WU-BEET
- Anbindung an Grünflächen und Naherholungsgebieten

Verbesserungswürdig:

ESSEN

- Mehr/vielfältigeres veganes Essen am Campus
- Keine fertigen Einwegboxen bei Baschly (Mehrwegboxen sinnlos)
- Fleischverbot an der WU!
- Fleischloser Tag oder mehr vegetarische Speisen an der WU
- Gastronomiebeauftragte/r, um die Betriebe am Campus „nachhaltig“ zu betreuen! (auch die Automaten)
- Veggie-Day am Campus
- Biofleisch in der Mensa (Bsp. JKU in Linz macht das schon)

MOBILITÄT

- Bei Wiener Linien anfragen für Wartehäuschen 82A Stadion / Südportalstraße
Mobilitätsbeauftragte/r für die WU!
- Mehr Urlaub bei Bahnnutzung statt Flug
- Dienstreisen → Anreize für Reduktion von Flügen Bsp. ETH Zürich als Vorbild
- Dienstreisen: Anreize schaffen um Züge innerhalb Europas zu nutzen → z.B. nicht nur Plätze in 6er Liegewaggons zu bezahlen sondern in mehr komfortableren 4er Liegewaggons + Umweltkompensation für Flugreisen
- Digitale Ausstattung für Webinare und Webkonferenzen und Online Meeting um Flüge bzw. Flugreisen zu vermeiden

SONSTIGES (Umwelt-Management & Campus-Ökologie)

- Entleerung des Mülls wann dieser voll ist oder gleiches Müllsackerl wiederverwenden
- Licht auch am Tag an, z.B. in Druckerräumen → Bewegungsmelder, die das Licht steuern
- Wildblumenwiese / Bienenfutter aus alten, einheimischen Blumenarten auf dem Campus; eventuell durch zusätzliche Blumenbeete/-kisten oder auf vorhandenen Wiesen/Grünflächen über alle Jahreszeiten verteilt, sodass immer etwas davon blüht und für Bienen/Insekten zur Verfügung steht
- Super, dass es diese Veranstaltung gab! Bitte mehr davon. Ich vermisse den Nachhaltigkeits- und Umweltschutzgedanken in der WU-Kultur und in dem WU Alltag.
- Integration der StudentInnen!

Mülltrennung am Campus

Ein Bericht des Facility-Managements

Anfang Juli 2019 gab es auf Wunsch von Bibliotheksmitarbeitenden eine campusinterne Exkursion in den zentralen Müllraum der WU. Ziel dieser Besichtigung war es, den Mitarbeitenden den Weg des Abfalls vom Büro bis zur Übergabe an den Entsorger näherzubringen. Erklärt wurde die Strecke ausgehend von den Büros weiter in den jeweils gebäudeeigenen Müllraum, von welchen es acht am ganzen Campus gibt, und von dort in den Hauptmüllraum zur Lagerung in den verschiedenen Fraktionsbehältnissen. Abgesehen von den hier aufgestellten Stationärpressen für Restmüll sowie Altpapier mit jeweils 32m³ Absetzmulden, welche vom Entsorger in regelmäßigen Abständen abgeholt werden, gibt es noch andere Behälter für z.B. Kunststoff, Elektroschrott, Glas, Metall, Kaffeesud usw. Pro Jahr wird im zentralen Müllraum des Campus WU eine Gesamtabfallmenge von etwa 400t umgesetzt. Genauere Informationen darüber finden Sie auf der Homepage des [Umweltteams](#).



oben: Stationärpressen für Restmüll und Altpapier
unten: Hauptmüllraum
Foto: Campusmanagement

Um die Arbeitsschritte dieser komplexen Angelegenheit bereits im Vorfeld zu vereinfachen, werden seitens des Umweltteams immer wieder neue Möglichkeiten erarbeitet und nach erfolgreichem Testlauf auch umgesetzt. Wie z.B. die Idee, außer den in den öffentlichen Bereichen positionierten Trenninseln selbige auch seit geraumer Zeit in den Gängen der Departments bzw. Abteilungen aufzustellen. Diese Müllbehälter werden zwar vorzugsweise in unmittelbarer Nähe der Lounges oder Küchen platziert, sollten jedoch auch dazu dienen, Abfallbehälter in Büros zu ersetzen. Das heißt, im besten Falle gibt es pro Büro maximal nur je einen kleinen Restmüll- bzw. Altpapiereimer. Somit wird bei der Reinigung an Zeit und Müllsäcken gespart, da nun der Abfall pro Büro zentral eingesammelt

werden kann. Wenn Sie in Ihrem Bereich dahingehend auch mithelfen wollen, dann senden Sie einfach ein Ticket, von welchen Räumlichkeiten wir kleine Abfalleimer abholen könnten.

Die auch bereits im [Juli-Newsletter](#) erwähnte Sammlung des Kaffeesuds in Lounges wird aufgrund zahlreicher Anfragen in den nächsten Wochen sukzessive auch auf Küchenbereiche ausgeweitet. Die Aufstellung der entsprechenden Sammelbehälter hängt jedoch von der anfallenden Menge des Kaffeesuds in den jeweiligen Küchen ab. Für nähere Informationen würden wir ersuchen, sich mit dem Umweltteam in Verbindung zu setzen.

Um zu vermitteln, wie einfach die Mitarbeit bei der Mülltrennung bzw. -vermeidung sein kann, möchten wir Ihnen zumindest einige schlichte Beispiele anführen, welche auch am Campus von Mitarbeitenden bzw. Studierenden umgesetzt werden (könnten):

- Verwendung von Mehrweggeschirr, Glasflaschen udgl.
- Kunststoffflaschen oder Kartons vorm Entsorgen zusammenfalten
- Schriftstücke beidseitig ausdrucken (oder einfach nur per Mail weitersenden)
- Massensendungen per Post soweit wie möglich vermeiden (spart auch Porto)
- bereits bei Bestellungen tatsächlich notwendige Mengen überdenken bzw. bei Bedarf ev. Nachbestellen (z.B. Infobroschüren, Briefpapier usw.)
- unnötige Verpackungen vermeiden
- Bücher (auch private) nicht wegwerfen, sondern in die Freiraumbücherei stellen
- auch zu den Kaffeeautomaten mit eigenem Kaffeebecher gehen
- Alte, aber noch brauchbare Ordner z.B. zum Archivieren verwenden oder per Ticket retournieren
- einfach in den entsprechenden Abfalltrennbehälter den richtigen Müll auf die kleinste Form reduziert einwerfen

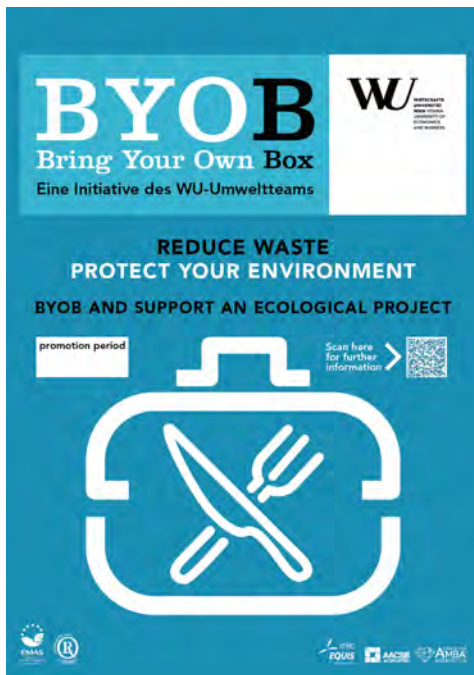
(ch, cl)



Abfallvermeidung leicht gemacht – Bring your own Box

Das Umweltteam startet neue Mitmachinitiative zur Abfallvermeidung am WU Campus

Täglich werden unzählige einmal verwendete Verpackungen fürs Mittagessen weggeworfen. Das verbraucht unnötig Ressourcen und produziert Berge von Müll. Das Umweltteam hat in Zusammenarbeit mit den Green Buddies eine Abfallvermeidungsinitiative zur Reduzierung von Verpackungsabfällen ins Leben gerufen.



Wie kann ich mitmachen?

Die Idee ist einfach. Statt sogenannte „single use“ Verpackungen zu verwenden, holen Sie doch einfach Ihr Mittagessen bequem in selbst mitgebrachten und wiederverwendbaren Boxen. Die lassen sich nach der Nutzung einfach im Geschirrspüler reinigen. Die mehrwöchige Aktion ist die erste ihrer Art und läuft bis zum 31. Oktober 2019. Darüber hinaus ist es natürlich weiterhin möglich Essen in selbst mitgebrachten und wiederverwendbaren Boxen bei den Gastronomen zu holen.

Wer ist dabei?

Die folgenden Gastronomen am Campus haben sich bereit erklärt, die Aktion zu unterstützen: Das Campus, Mensa, Library-Cafe, Baschly und Kung WU. Bei den Gastronomen erhältst du auch den Stempelpass.

Stempel sammeln und dann?

Ist dein Stempelpass voll, belohne dich mit deinem eigenen WU Coffee to go Becher. Du kannst

den vollen Stempelpass beim LC Infopoint gegen deinen wiederverwendbaren WU Coffee to go-Becher eintauschen. Dort gibt es übrigens auch die Stempelpässe, wenn du noch keinen hast. Auch nach dem Abschluss der Aktion können volle Stempelpässe noch umgetauscht werden.

Alle Fragen zur BYOB Aktion bitte an umweltmanagement@wu.ac.at.

Mehr BYOB Initiative:

<https://www.wu.ac.at/universitaet/campus/umweltmanagement-an-der-wu/umweltmanagement/abfallmanagement/byob>

Du möchtest mehr tun?

Dann komm zu den *Green Buddies* Treffen. Bei den Treffen gibt es die Gelegenheit für den gemeinsamen Austausch und ist der Ort für tolle Ideen, wie die Bring your own box Aktion. Das nächste Treffen findet am 22. Januar 2020, von 10:00 bis 12:00 Uhr statt. Bring dich ein und sei dabei!

Mehr zu den Green Buddies sowie zur Workshop-Anmeldung unter:

<https://www.wu.ac.at/universitaet/campus/umweltmanagement-an-der-wu/green-buddies>

Wusstest du schon?

Du möchtest Abfallvermeidung auch bei Veranstaltungen in eurer Abteilung umsetzen? Dafür hat das Veranstaltungsmanagement eine informative Übersicht erstellt, inklusive Checkliste und Linksammlung.

Mehr zu grünen Veranstaltungen:

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/dienstleistungseinrichtungen/campusmanagement/veranstaltungsmanagement/green-meetings-events>



Bring your own box
Foto: Laura Bauer

Workshop Umweltmanagement am 18.09.2019

Die ökologische Suchmaschine ECOSIA



Ecosia, die Suchmaschine, die Bäume pflanzt

Ein Thema des Workshops war **ECOSIA, die Suchmaschine, die Bäume pflanzt**. Die durch ihr soziales Geschäftsmodell "B Corporation"-zertifizierte Suchmaschine wurde 2009 gegründet und sponsert mit 80 % ihres Einnahmenüberschusses aus Suchanfragen gemeinnützige Naturschutzorganisationen, die Bäume auf der ganzen Welt pflanzen.

Seit Gründung konnten so über 70 Millionen Bäume angelegt werden. Jede Suchanfrage generiert Einnahmen und unterstützt die Pflanzung weiterer Bäume für eine intakte Umwelt. Ein Baum bindet in seinem Leben rund 1 Tonne CO² (Buche / 80 Jahre). Das deutsche Unternehmen arbeitet transparent und CO² neutral.

Machen Sie mit

Die kostenlose Browsererweiterung kann mit wenigen Klicks beispielsweise in den Mozilla Firefox Browser integriert werden (siehe: <https://www.ecosia.org/?c=de>)



Für jede Suche wird ein Baum gepflanzt

Videokonferenzen

Die WU stellt Equipment für Videokonferenzen zur Verfügung. Nicht nur die Teilnahme an externen Veranstaltungen kann so ohne Anreise gewährleistet werden, sondern auch der Austausch mit räumlich entfernten Kolleg/inn/en (z.B. das Teilen von Dokumenten, das Arbeiten an gemeinsamen Projekten oder Papers) wird erleichtert.



Landkarte mit Baumpflanregionen

Ausstattung

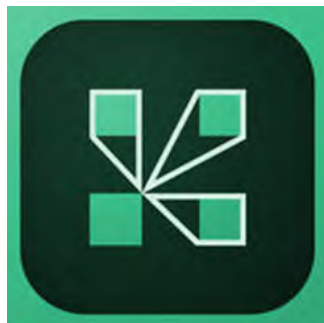
An der WU haben wir zwei Anwendungsmöglichkeiten:

- hardware-basiertes Videoconferencing und
- software-basiertes Videoconferencing

Ersteres wird von den IT-SERVICES bei einer Sprecheranzahl von bis zu 15 Personen empfohlen. Für kleinere Gruppen bis zu fünf Teilnehmer/innen ist die rascher einzurichtende Methode des software-basierten Videoconferencing eine gute Lösung.

Voraussetzungen und Systemanforderungen

Generell ist die Anwendung einer Videokonferenz-Lösung unabhängig vom Betriebssystem eines Rechners. Vorwiegend unterstützt und betreut werden aktuell Windows Betriebssysteme.



Vor einer Installation ist abzuklären, mit welcher Methode die Kommunikationspartner arbeiten. Also ob auf beiden Seiten die technischen Voraussetzungen und das Equipment bei einer hardware-basierten Lösung vorhanden sind sowie ob jede/r die gleiche Software (beispielsweise Adobe Connect, Skype for Business etc.) verwendet. Skype for Business ist auf jedem Arbeitsplatzrechner und Notebook der WU installiert.

Zusätzlich zu detaillierten Informationen zum Videoconferencing und allen Systemanforderungen finden Sie einen Online Selbsttest zur Prüfung der optimalen Voraussetzungen des eigenen Computers auf folgender Website:



<https://www.wu.ac.at/it/services/communication/videoconference>

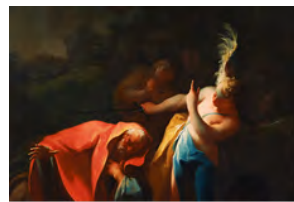
Installation in Lehrräumen und Festsälen

Beide Varianten, die hardware-basierte wie auch die software-basierte, können in Festsälen, Seminarräumen und Hörsälen mit HDMI über eine AV-Anlage angeschlossen werden.

Unterstützung via IT Service Desk

Über die Vor- und Nachteile der beiden Varianten informieren Sie gerne die Mitarbeiter/innen des IT Supports. Anfragen können unter <https://support.wu.ac.at> (Kategorie Kommunikation) gestellt werden. (sg)

Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



**Josef Ignaz Mildorfer (1719-1775):
Rebell des Barock**

19.10.2019-
06.01.2020

Oberes Belvedere



Johanna Kandler

12.09.2019-
19.01.2020

Unteres Belvedere



Josef Bauer: Demonstration

05.09.2019-
12.01.2020

Belvedere 21



**Wolfgang Paalen (1905-59): Der
österreichische Surrealist in Paris
und Mexiko**

04.10.2019-
19.01.2020

Unteres Belvedere

Business Run 2019



3. September 2020
20. WIEN ENERGIE BUSINESS RUN

Anfang September starteten 11 WU Teams des Allgemeinen Universitätspersonals mit je drei Läufer/inne/n beim Wien Energie Business Run. Der schnellste Läufer war sogar nach knapp über 15 Minuten in Ziel – eine beachtliche Leistung!

Auch die schnellste WU-Läuferin benötigte nicht viel länger und erreichte als insgesamt Zweite der WU-Teams eine Zeit von knapp unter 18 Minuten. Die WU Wunderwuzzis konnten als rasendes WU-Team den ersten Platz in der Teamwertung unter den 11 WU-Teams erlaufen. Erfreulicherweise waren nicht nur sehr gut trainierte Vollprofis am Start, sondern auch sporadische Läufer/innen bzw. reine Business-Run Läufer/inne/n. Und wer weiß – vielleicht hat ja



Die letzten Minuten vor dem Start
Foto: Gabriele Bauer

die eine oder der andere Feuer gefangen und nutzt den nahen Prater ab nun für regelmäßige Laufeinheiten. Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal beglückwünscht alle Teilnehmenden jedenfalls herzlich zur tollen Gemeinschafts- und den tollen Einzelleistungen!

(Is)



Die Läufer/innen der WU beim Business Run 2019
Bild: Gabriele Bauer

Veranstaltungskalender

Blutspendeaktion des Roten Kreuz

Datum: 04.-05.11.2019
Zeit: 11.00 bis 18.30 Uhr
Ort: Lernzone Teaching Center



Betriebsversammlung des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal

Datum: 06.11.2019
Zeit: 11.00 bis 13.00 Uhr
Ort: Clubraum, Gebäude LC



Folgeveranstaltung "Klimaschutz und Arbeitswelt"

Datum: 14.11.2019
Zeit: 13.00 bis 15.00 Uhr
Ort: Foyer der Executive Academy, Gebäude EA



Aktuelle Herausforderungen für Frauen in der Arbeitswelt. ÖGB-Informationsabend

Datum: 26.11.2019
Zeit: 18.00 bis 20.00 Uhr
Ort: ÖGB-Zentrale, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Besuch der Albertina

Datum: 04.12.2019
Zeit: ab 17.30 Uhr
Ort: Albertinaplatz 1, 1010 Wien
Kosten: 5,-/Person



Weihnachtsfeier des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal

Datum: 17.12.2019
Ort: Festsaal 1, Gebäude LC



WU-Ball

Datum: 11.01.2020
Zeit: ab 20.00 Uhr
Ort: Hofburg

Ermässigte Tickets für WU-Mitarbeiter/innen

Blutspendeaktion des Roten Kreuz

Datum: 13.-14.01.2020
Ort: Lernzone Teaching Center



Faschingskrapfen vom Betriebsrat

Datum: 25.02.2020



Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Shops mit karitativem Hintergrund

Bike Kitchen Favorita

Die Bike Kitchen Favorita ist vieles: eine Selbsthilfswerkstatt, in der Hobbybastler/innen alleine oder unter professioneller Anleitung an ihren Fahrrädern schrauben können und ein Sozialunternehmen, in dem Asylwerber/innen gemeinnützige Tätigkeit leisten. In der Bike Kitchen Favorita sind Menschen mit Fluchthintergrund die Experten: Angeleitet von professionellen Fahrradmechanikern lernen sie dort, was zu tun ist, wenn der Drahtesel streikt. Die Selbsthilfswerkstatt mit Unterstützung durch das Team hat jeden Montag von 15.00 bis 19.00 Uhr geöffnet. Da gibt es auch gebrauchte Ersatzteile gegen eine Spende. Das Bike Service mit Servicierung und Reparaturen nach Wunsch der Kundinnen und Kunden sowie der Shop für Ersatzteile zu marktüblichen Preisen sind Dienstag, Mittwoch und Donnerstag von 14.00 bis 18.00 Uhr geöffnet. Anmeldung ist nicht nötig.



Die Hand.Werk.Stadt Mödling

Die Handwerkstadt ist ein Konzept und ein Statement in dem es darum geht Menschen im Austausch zu unterstützen sowie handwerkliches Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern. Die Handwerkstadt ist ein Ort um Dinge zu reparieren und selbst herzustellen, kreativ tätig zu sein, zu lernen und zu lehren, ein Ort des gemeinsamen Werkens und Austauschs.

- Besuchen, Schnuppern, Kennenlernen – kostet gar nichts, außer einem Lächeln
- Einmalige/Tages-Nutzung – € 5,00 pro Besuch
- 10er Block – € 45,00
- Jahresbeitrag – € 130,00
- Pauschalen und Projektnutzung – nach Vereinbarung
- Nutzung durch Firmen – nach Vereinbarung (im Rahmen einer „Fördermitgliedschaft“ möglich)
- Jährlicher Verwaltungs- und Förderbeitrag für Vereinsmitglieder (nicht für Besucher) – € 25,00 pro Jahr

Fitness



Sandik do for you - 1010 Wien

EMS (Elektro Muskelstimulation) Training. Beim EMS-Training werden alle großen Muskelgruppen gleichzeitig trainiert und auch tiefer liegende Muskeln optimal erreicht. Das Training ist daher hochintensiv und wirkt wissenschaftlich nachgewiesen fast 20 Mal stärker auf den Körper als herkömmliches Krafttraining. Genau das erklärt auch, warum 1 – 2 x 20 Minuten die Woche völlig ausreichen!

Mitarbeiter/innen erhalten ein Gratis-Probetraining, die Blockkarte 15x EMS Training (20min) statt um € 598,50 um € 450,00 oder 12 Monate Personal EMS 52 Einheiten statt um € 22,90 um € 19,90 pro Einheit.

Gesundheit, Massagen



Almira Eschner - Medizinische Masseurin

Mitarbeiter/innen der WU Wien erhalten eine Reduktion von 15% auf meine Therapieangebote - Klassische/Fernöstliche Massagen, Schröpfungsmassagen, Lymphdrainagen, Fußreflexmassage, Entschlackungswickel und Hyaluron Behandlungen.



Der Besuch unserer Homepage lohnt sich



Maitri-Yoga - 1020 Wien

WU-Mitarbeiter/innen erhalten folgendes Angebot im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden:

Nuad-Passiv-Yoga ist eine Körper- und Energiearbeit aus der thailändisch/indischen Tradition, die verschiedene, dem Yoga entlehnte Positionen verwendet. 90 min. Thai-Nuad-Bodywork statt € 90,00 um € 75,00.

Craniosacrale Arbeit hat sich aus der cranialen Osteopathie heraus entwickelt und zählt mittlerweile zu den anerkannten alternativmedizinischen Behandlungsformen. Es ist eine sanfte aber zugleich sehr effektive Methode, dem Körper zu ermöglichen sich von Blockaden und Schmerzen zu lösen. 60 min Cranio-Sacral-Arbeit statt € 70,00 um € 50,00.



Urlaub, Reisen, Ausflüge



Genusshotel Riegersburg

Das Genusshotel Riegersburg wurde auf harmonische Weise in einen traditionsreichen Weinberg eingebettet.

Über vier Etagen schmiegt sich das Bauwerk in den Hang und bietet von allen Zimmern einen prachtvollen Blick auf die Riegersburg und die Weiten des steirischen Vulkanlands. Verbringen Sie erholsame Tage und erleben Sie Genuss und Entspannung pur in unserer kleinen Wohlfühl-Landschaft mit Finnischer Sauna, Aromadampfsauna, Ruhebereich und beheiztem Außenpool mit Panorama-Liegeterrasse. Ein Erlebnis für alle Sinne.

Mitarbeiter/innen erhalten 20 % Ermäßigung auf die Zimmerpreise und alle ständigen Arrangements (Packages). Ausgenommen sind Feiertagsperioden, Sonderaktionen und Sonderpackages.

15 % Ermäßigung gibt es auf das Silvesterpackage.



Das Sonnenreich – Therme Loipersdorf

Mitarbeiter/innen erhalten 20 % (Sonntag bis Donnerstag) bzw. 10 % Rabatt (Freitag und Samstag) bei der Buchung des Packages "Entspannung in der Therme" bei Angabe des Kennworts.

Weiterführende Informationen zu diesen und vielen anderen Angeboten erhalten Sie auf unserer [Homepage](#) in der Rubrik "Spare Dein Geld - Service für Mitarbeiter/innen".

"Kung WU"-Aktion für Mitarbeiter/innen

Das Lokal "Kung WU" am Campus der WU verlängert die Mittagspause.

Für alle Mitarbeiter/innen der WU gibt es das Menü im Oktober und November in der Zeit von 11:00 bis 11:45 Uhr und 13:30 bis 14:30 Uhr um einen Euro günstiger.

[Kung WU-Wochenkarte](#)



Restaurant Kung WU am Campus der WU



Gehirn Work-out



1. Ein Swing-Tanz, ... Woogie
2. Abk. im Umbau
3. Bildungseinrichtung beim grünen Prater
4. Grenzfluß zwischen Norwegen und Finnland
5. WU-Einrichtung, die Bücher zugänglich macht
6. Fahrstuhl oder Lift
7. WU-Einrichtung, die personelle und technische Infrastruktur zur administrativen Unterstützung zur Verfügung stellt
8. Starke Abneigung
9. WU-Einrichtung für Personalangelegenheiten
10. Kfz-Kennzeichen für Altöttingen
11. Müllvermeidungsprojekt der Green Buddies (Abk.)
12. ugs. Langzeitversichertenpension
13. getoastetes Weißbrot in Scheiben
14. Abk. für Besoldungsdienstalter
15. ... Zamba (Trubel)
16. Hauptstadt Arubas

Vor-Weihnachts-Gewinnspiel

Das gesuchte Wort nennt eine jährliche Veranstaltung des Betriebsrats. Die eine oder andere Antwort finden Sie auch in den Artikeln dieser Ausgabe. Ihre richtige Antworten schicken Sie bitte **bis spätestens 10.11.2019** an folgende Adresse:

br-gewinnspiel@wu.ac.at

Die **ersten 14 richtigen Antwortmails** erhalten folgende Preise:

1 Preis: 1x1 Relax-Tageseintritt in die Therme Wien für eine Person. Eine mitgehende zweite Person zahlt nur den Tageseintritt in die Theme und erhält alle Angebote eines Relaxtages.

2-9 Preis: 1x1 Gutschein á 15,-- für ein Kart-Einzelticket (10 Min. Trainingslauf) bei Monza Kartbahn Wien

10-14 Preis: 1x1 Gutschein á 10,-- € für einen Eintritt in die Therme Wien.

Die Preise für die Therme Wien wurden uns freundlicherweise von der Arbeiterkammer Wien zur Verfügung gestellt. Die Preise für die Monza Kartbahn Wien von Fr. Ursula Nemeth.

Die **Vergabe der Preise** erfolgt nach der **Reihung der eingelangten Antwortmails**. Betriebsratsmitglieder und Betriebsratsersatzmitglieder sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Viel Glück!



Erstellt mit XWords - dem kostenlosen Online-Kreuzworträtsel-Generator
<https://www.xwords-generator.de/de>

8			4	3			6	
	1		2			5	9	
		5			8	4	7	3
				2		6		
9							5	
						2	8	
	8		5					
2	9	3				8	1	
5			9				2	4