

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Ergebnisse der Umfrage zur Arbeitszeitflexibilisierung	3
Corona macht's möglich: Mobile Office an der WU	10
Corona Familienhärtefonds	12
Plattform für Ferienbetreuung	12
Kann mein Urlaub im Auslan arbeitsrechtliche Konsequenz haben?	
Betriebsausflug 2020 - leider nein	14
Buchtipps für den Sommer	15
Aktualisierte Vergünstigungen	18
Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien	
Belvedere	19
Gehirn Work-out	20



Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe Juni 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Newsletter finden Sie die Ergebnisse der Umfrage zur Arbeitszeitflexibilisierung (Betriebsvereinbarung gleitende Arbeitszeit) und Home-Office. Die Beteiligung war mit über 600 Teilnehmer/innen und 530 abgeschlossenen Umfragen überwältigend. Bei den freien Antworten zum Thema Home-Office hatten wir 286 Antworten erhalten. Alleine diese Anzahl zeigt das hohe Interesse der Mitarbeiter/innen an der WU Wien. **Viele wünschen sich Home-Office** auch nach dieser Krise, ABER nicht mehr monatelang und schon gar nicht mit der Mehrfachbelastung Beruf – Kinderbetreuung – Haushalt - Koch/Köchin - Lehrer/in uvm.

Zu Pfingsten war unser 2-tägiger Betriebsausflug in die Steiermark geplant. Duch die Corona-Krise mussten wir diesen leider bereits im März absagen, um hohe Stornokosten zu vermeiden.

Auch der Business Run im September wurde leider vom Veranstalter Wien Energie abgesagt. Dieses Jahr war viel Neues rund um den Business Run geplant. Die erstmalige Teilnahme des wissenschaftlichen Personals, Lauftrainings, gemeinsames Aufwärmen, die Ausgabe von einheitlichen Laufshirts und die Abschlussveranstaltungen wird es leider erst beim Business Run 2021 geben.

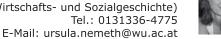




Friedrich HESS Vorsitzender (Universitätsbibliothek) Tel.: 01-31336-4931

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



E-Mail: cornelia.berger@wu.ac.at





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

Ihr Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU

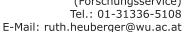
Julia EMBERGER Schriftführerin (Informations- und Immaterialgüterrecht, FOWI) Tel.: 01-31336-4199 E-Mail: julia.emberger@wu.ac.at





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





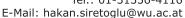




Alfred NAGL (IT-SERVICES) Tel.: 01-31336-4811) E-Mail: alfred.nagl@wu.ac.at

Hakan SIRETOGLU stellvertretender Schriftführer

(IT-SERVICES) Tel.: 01-31336-4116





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

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe Juni 2020

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 Wirtschftsuniversität

Wien.

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



Ergebnisse der Umfrage zur Arbeitszeitflexibilisierung

Die Universitätsleitung hat mit Ihrer Ankündigungsmail im Dezember 2019 an alle Mitarbeiter/innen des Allgemeinen Universitätspersonals große Hoffnungen bei uns allen geweckt und dem Betriebsrat damit großem Druck ausgesetzt.

Wir sind der Einladung gerne gefolgt, da wir viel Verbesserungspotenzial in der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sehen.

Um ein allgemeines Meinungsbild zu diesem Thema zu erhalten, haben wir eine Umfrage gestartet. Über 600 Mitarbeiter/innen des Allgemeinen Universitätspersonals haben sich daran beteiligt. 530 haben die Umfrage abgeschlossen. Dies ist die höchste Beteiligung von Mitarbeiter/innen an der WU bei Umfragen. **VIELEN DANK DAFÜR!**

Umfrageergebnisse

Frage: Derzeit arbeite ich ...



Im Zuge unserer Umfrage haben über 80 % der Mitarbeiter/innen angegeben, dass sie in Gleitzeit arbeiten.

Frage: Wie wird Gleitzeit, fixe Arbeitszeit genutzt



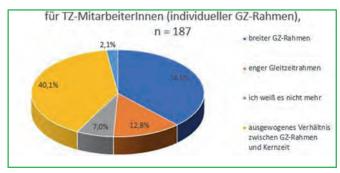
1/4 der Mitarbeiter/innen in Gleitzeit nutzen den Gleitzeitrahmen nicht oder es wird Ihnen durch die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung unmöglich gemacht zu gleiten. Sie haben daher eine versteckte Fixzeitregelung.

75 % der Mitarbeiter/innen nutzen den Gleitzeitrahmen, davon geben 22,6 % an, auch außerhalb des derzeit gültigen Gleitzeitrahmes zu kommen und zu gehen.

Erklärung: Es gibt für einige Abteilungen Ausnahmeregelungen, die dies zulassen, wie z.B. Campusmanagement, Bibliothek und IT-SERVICES.



Frage: In meiner individuellen GZ-Vereinbarung habe ich ... (TZ-Mitarbeiter/innen mit GZ = 187)



Über 40 Prozent der befragten Teilzeitmitarbeiter/innen geben einen engen Gleitzeitrahmen an. Sie arbeiten daher in einer versteckten fixen Arbeitszeit oder wie vorher aufgezeigt in einer Bedarfsarbeit mit sehr eingeschränkter Möglichkeit des Gleitens.

Gleitzeitrahmen

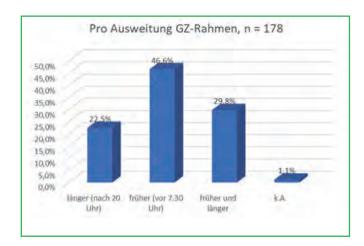
- 52,4 % sind mit der derzeitigen Regelung zufrieden
- 18,9 % wünschen sich die Ausweitung in die Morgenstunden (7 Uhr und früher)

- 9,1 % der Mitarbeiter/innen wünschen sich eine Ausweitung des Gleitzeitrahmens bis 21 Uhr
- 12,1 % wünschen sich die Ausweitung in die Morgen- und Abendstunden.

Besonders diese Auswertung zeigt auf: Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/innen sind mit dem derzeitigen Gleitzeitrahmen von 7:30 bis 20:00 Uhr sehr zufrieden.

Ausweitung des Gleitzeitrahmens

Besonders dieses Thema verbirgt viele Gefahren. Ist eine Ausweitung der Servicezeiten geplant, die nur mit einer Ausdehnung der Rahmenzeit möglich wird?



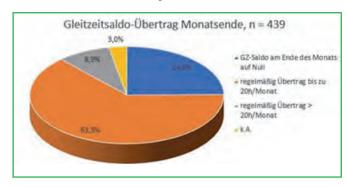
Bei Mitarbeiter/innen, die sich eine Ausweitung des Gleitzeitrahmens wünschen, besteht zu 2/3 der Wunsch, die Ausweitung in die Morgenstunden zu legen. Ca. 1/3 der Mitarbeiter/innen würden sich diese in den Abendstunden wünschen.

Viele wollen überfüllte Verkehrsmittel und Stau auf den Straßen in den Morgenstunden vermeiden.

Gleitzeitsaldo

Übertragung von Mehrarbeitsstunden

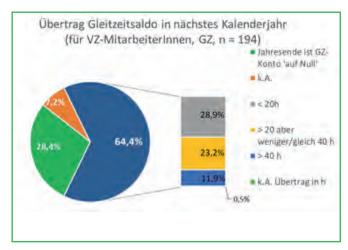
Frage zu Gleitzeit-Saldo (nur für GZ-Mitarbeiter/innen = 439)



88,1 % der befragten Mitarbeiter/innen in Gleitzeit (in GZ = 439) gaben an, dass sie am Ende des Monats entweder "auf null" stehen - sprich, einen ausgeglichenen Gleitzeitsaldo aufweisen - oder bis zu 20h übertragen (63,3 %).

Nur ein kleiner Teil von 8,9 % gab an, dass mehr als 20h/Monat übertragen werden.

Übertragungen in die nächste Periode von Vollzeitmitarbeiter/innen



Von jenen Mitarbeitenden, die regelmäßig Stunden ins nächste Monat übertragen UND die in Vollzeit arbeiten (n = 194), gaben mehr als 28,4 % an, am Ende des Jahres "auf null" zu sein. 64,4 % gaben an, Zeitguthaben in die nächste Periode (= Kalenderjahr) zu übertragen, wovon der Großteil von 52,1 % entweder bis zu 20h oder bis zu 40h übertragen hat. Ein geringerer Teil von 11,9 % gab an, bereits mehr als 40h übertragen zu haben.



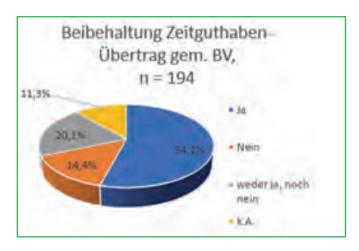
Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten

Die 11. aktualisierte Auflage des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten ist online. Dieser kann auf der Homepage des Betriebsrats downgeloaded werden.

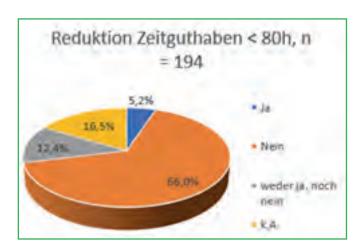
Im Scheinwerfer Juni 2020 ૣ

Gleitzeitsaldo - Erhöhung/Beibehaltung/ Reduktion

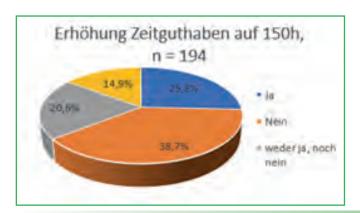
Frage zu Zeitguthaben: Beibehaltung/Reduktion/Erhöhung der Übertragungsmöglichkeiten (laut aktueller BV (80/40h) (nur für GZ, VZ-Mitarbeiter/innen)



Die dezidierte Frage nach einer Erhöhung/Beibehaltung/Reduktion des Gleitzeitsaldos wurde von 54,1 % der Befragten - Mitarbeiter/innen in Gleitzeit mit Vollarbeitszeit, die regelmäßig übertragen - dahingehend beantwortet, dass sie sich grosso modo die Beibehaltung der derzeitigen Regelungen (80h/40h) wünschen.



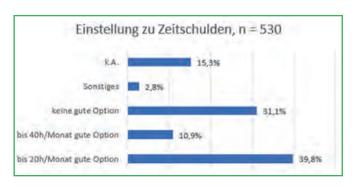
14,4 % sind gegen eine Beibehaltung. Die zweite Graphik betrachtet den Wunsch, ob das übertragbare Gleitzeitguthaben reduziert werden sollte. 66 % sind gegen eine Reduzierung.



In der dritten Graphik sehen Sie die Ergebnisse zur Frage, ob das übertragbare Gleitzeitguthaben auf 150 Stunden erhöht werden sollte. 25,8 % der Teilnehmer/innen – also ca. ¼ - sind für eine Erhöhung auf 150 Stunden. 38,7 % sind gegen eine Erhöhung. Der Rest konnte sich zur Frage nicht entscheiden oder hat die Frage nicht beantwortet.

Regelungen für Minusstunden/Zeitschuld (derzeit keine Minusstunden möglich)

Frage zu Zeitschulden/Minusstunden



50,7 % sehen die Möglichkeit positiv. 31,1 % sehen darin keine gute Option. Der Rest hat keine Angabe gemacht.

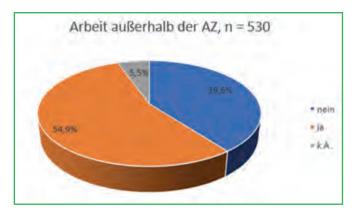
Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens

Uni-KV §35 Abs. 3

"Die Leistung von Überstunden ohne ausdrückliche Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen zulässig. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, diese Überstundenleistung dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden. In der Meldung sind die Gründe für die Notwendigkeit der Überstundenarbeit und Gründe anzugeben, warum eine vorherige Genehmigung der Überstundenarbeit nicht eingeholt werden konnte. Die Notwendigkeit der Überstundenarbeit muss vom/von der unmittelbaren Dienstvorgesetzten innerhalb von drei Arbeitstagen bestätigt werden."

Es gibt Fälle, wo eine Tätigkeit unverzüglich aufgenommen werden muss, z.B. Sicherheit – Brand, Bombendrohung etc. oder bei den IT-Services Totalabsturz eines Servers. Dabei handelt der/die Arbeitnehmer/in im Interesse des Betriebes, um weitere Schäden abzuwenden oder die Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Eine Fertigstellung von Materialien für Besprechungen, Vorlesungen etc. ist keine Tä-

tigkeit, die unverzüglich aufgenommen werden muss. Dabei handelt es sich um einen Planungsmangel.



54,9 % gaben an, auch außerhalb der Arbeitszeit diverse Tätigkeiten für die WU zu machen.

Von den insgesamt 236 Kommentaren waren die häufigsten Antworten, dass E-Mails gelesen und beantwortet wurden (180x genannt), gefolgt von Telefonaten (16x genannt) und jobspezifische Aufgaben (Social Media Kanäle betreuen, Systemwartungen etc.), die erledigt wurden.

Der Zeitaufwand lag bei durchschnittlich 104 Minuten in der Woche. Die Bandbreite war von 7 Minuten in der Woche bis zu 8 Wochenstunden. Wir hoffen, es handelt sich um eine/einen Mitarbeiter/in mit einer Überstundenpauschale!

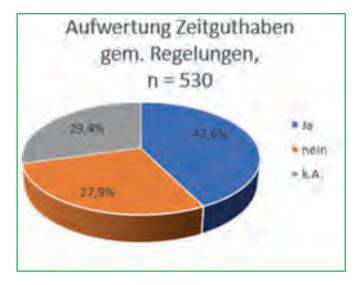
Hier haben sich für uns zwei interessante Praktiken der Mitarbeiter/innen im Hinblick auf die Arbeitszeit gezeigt:

- 1. Geringfügige Arbeitszeiten auch außerhalb der Arbeitszeit sind "normal", die nicht aufgezeichnet werden (z.B. E-Mails checken, Telefonate mit Kolleg/inn/en zur Koordination etc.)
- 2. Ein Gutteil der Stunden wird gar nicht erst aufgewertet, da der Prozess den Mitarbeitenden zu kompliziert oder nicht vertraut ist/war.

Wir sehen daher weniger eine Problematik 'aufgedrängter' Arbeit (Arbeit, die der Arbeitgeberin als Mehrarbeits- bzw. Überstunden verrechnet werden), als vielmehr die Tatsache, dass Mitarbeitende in hohem Ausmaß bereit sind, zusätzliche Arbeit zu leisten und diese teilweise auch gar nicht 'in Rechnung stellen'.

Aufwertung von Zeitguthaben

Frage: Ich werte mein Zeitguthaben entsprechend der Regelungen zum Stichtag in meiner Zeitkarte (Zeiterfassung) auf.



Vielen Mitarbeiter/innen ist die Aufwertung von Zeitguthaben zum Stichtag nicht bewusst. Nicht einmal die Hälfte wertet auf! Die Regeln für die Aufwertungen sind im Excel-Formular-Zeitaufzeichnungen nachzulesen.

Antworten von Mitarbeiter/inne/n zur Übertragung und Aufwertungen von Zeitguthaben:

- · Zu kompliziert.
- Mir ist nicht bewusst, dass dies möglich ist.
- Mir sind die Stichtage gerade nicht im Kopf, bin also unsicher, ob Stunden in der Vergangenheit aufgewertet hätten werden sollen.
- Wird bei uns in der Abteilung von einer Person gemacht. Ob das jetzt mit der Aufwertung wirklich so passiert, kann ich nicht sagen. Das Letzte was ich weiß: Uns wurde mitgeteilt, dass es diese Aufwertung nicht mehr gibt.
- Nein, ich dachte, das wird automatisch im Excel-Zeiterfassungssheet berechnet? Ich wüsste auch nicht, wie ich die Aufwertung machen soll.
- Ich verstehe die Frage nicht. Ich übertrage die Summe meines Zeitguthabens 1 zu 1 in den nächsten Monat.
- Ich habe noch nie Stunden aufgewertet bzw. aufwerten dürfen - auch wenn im

Zuge größerer Projekte zusätzliche Arbeitsstunden anfallen, ist mein/e Vorgesetzte/r der Ansicht, dass diese Mehrstunden im Rahmen der Gleitzeitregelung "freiwillig" geleistet werden und somit als "normale" Plusstunden (ohne Aufwertung) zu sehen sind.

Wünsche/Anregungen der Mitarbeiter/innen

Auf die Frage: "Was ich sonst noch zum Thema "Wünsche/Anregungen zur Arbeitszeitgestaltung auf dem Campus" als wichtig erachte", erhielten wir **147 Antworten**.

Ein oft erwähntes Thema ist die Zeiterfassung. Dies geht von Wunsch nach elektronischer Zeiterfassung (Stechuhr) bis zu gar keine Zeiterfassung notwendig (Vertrauensarbeit).

- Die strengen Regelungen zum Urlaubskonsum (nur in vorlesungsfreier Zeit) werden als kontraproduktiv angesehen.
- Ein Wunsch betraf auch die Kernzeit in den Sommermonaten: Diese sollte entweder geringer ausfallen oder komplett entfallen.
- Mittagspausen sollen ebenfalls flexibler geregelt werden.
- Öffnungszeiten zu sehr den Wünschen der Studierenden angepasst, die Wünsche der Mitarbeiter/innen nach einer Verringerung der Öffnungszeiten werden nicht berücksichtigt.
- Mehrere Arbeitsunterbrechungen ermöglichen, nicht nur eine durchgehende Pause.

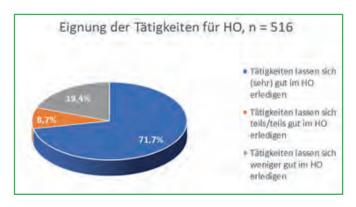
Viele der Antworten befassten sich mit dem Wunsch nach Home-Office auch nach der Krise. Die Wünsche umfassen nicht nur einzelne oder mehrere Tage der Arbeitswoche, sondern auch den Wunsch nach einer freien, individuellen Gestaltung von Home-Office in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten.

- Home-Office in Verbindung mit Betreuungspflichten und der Möglichkeit von konzentrierterem Arbeiten.
- Eine weitere Begründung für Home-Office ist die Vermeidung von Arbeitswegen aus ökologischer Sicht oder wegen langer Arbeitswege (Pendler/innen).

Home-Office – Telearbeit – Mobiles Arbeiten

Im zweiten Teil befassen wir uns mit der Auswertung zum Home-Office. Geplant war der Start der Umfrage ca. 14 Tage vorher. Wir wollten aber bereits die Eindrücke/Erfahrungen mit Home-Office der Mitarbeiter/innen – bedingt durch die Coronakrise – in der Umfrage mit einbeziehen.

Eignung der Tätigkeit für Home-Office



71,7 % der Mitarbeiter/innen geben an, dass sich ihre Tätigkeiten sehr gut oder gut im Home-Office erledigen lassen. Bei 28,1 % ist die Tätigkeit weniger gut oder gar nicht mit Home-Office vereinbar.

Fachlicher Austausch mit Kolleg/innen funktioniert ...

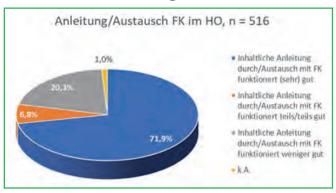


70,7 % der Mitarbeiter/innen sehen keine Beeinträchtigung im fachlichen Austausch mit Kolleg/inn/en. Bei 28,8 % ist der fachliche Austausch weniger gut oder teils/teils gut.

Steuer und Corona

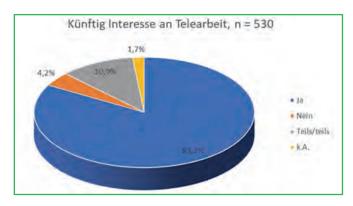
Home-Office kann steuerliche Auswirkungen haben. Wie Sie mit Kosten für Büromaterial, Schreibtisch und Internet umgehen können, finden Sie auf den Seiten der Arbeiterkammer.

Austausch/Anleitung mit/durch meine/r unmittelbaren Führungskraft



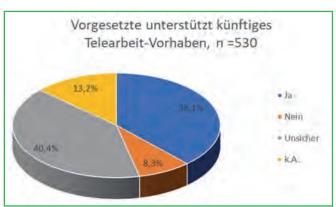
71,9 % der Mitarbeiter/innen geben an, keine Probleme im Austausch/Anleitung mit/durch die unmittelbare Führungskraft zu haben. Bei 27,1 % funktioniert der Austausch/Anleitung mit/durch die Führungskraft entweder nur zum Teil oder weniger gut.

Interesse an Home-Office nach der Krise



83,2 % der Mitarbeiter/innen haben ein hohes Interesse an Home-Office. Nur 4,2 % haben gar kein Interesse an Home-Office.

Vorgesetzte/r unterstützt mich künftig bei meinem Wunsch nach Home-Office



Ganz anders sind die Ergebnisse bei der Frage, ob die/der Vorgesetze/r den Wunsch nach Home-Office auch nach der Krise unterstützen würde.

38,1 % geben die Unterstützung von dem Wunsch nach Home-Office durch ihre/n Vorgesetzen an. 40,4 % sind sich bei dieser Frage unsicher und 8,3 % geben an, dass ihr Vorgesetzte/r Home-Office nicht unterstützen wird.

Antworten / Anregungen der Mitarbeiter/innen zu Home-Office

Wir erhielten 286 Antworten zu Home-Office.

Die meisten Antworten beinhalten einen Wunsch nach Home-Office auch nach der Krise.

Ausgewählte Antworten

- Der Vorteil des Home-Office ist, dass die Fahrzeit zum Büro entfällt und die Arbeitszeiteinteilung noch etwas flexibler ist.
- Da ich kleine Kinder zuhause habe und einen weiten Anfahrtsweg ins Büro habe, da ich pendle, ist für mich Home-Office optimal.
- Home-Office mit kleinen Kindern, die man nebenbei unterrichten, bekochen, unterhalten, trösten, reinigen, soll - natürlich geht das. Aber nicht so, dass man untertags 8 Stunden vor dem Computer sitzt im stillen Kammerl. Die Arbeit wird sehr wohl inhaltlich vollumfänglich gemacht. Aber eben nicht in 8 Stunden, und nicht 9to5, sondern eher von 07.45-08.30, 08.55-09.20, 10.00-12.45, 12.55-14.00, 16.30-19.00, 21.15-22.15....so wie man es halt schafft neben den Jobs als Lehrer, Kindergartenpädagoge, Koch, Kellner, Lieferant, Putzkraft und Animateur.
- Mehr Ruhe & Konzentration für analytische/planerische/kreative Tätigkeiten, mehr Zeit durch Wegfall des Arbeitsweges, weniger Stress und Kosten ein voller Erfolg. Noch einfacher wäre es, wenn die Kinder in Kinderbetreuung wären.
- Verbesserte Work Life Balance, verbesserter Gesundheitszustand, enormer Arbeitsfortschritt, verringerte k\u00f6rperliche und psychische Arbeitsbelastung, fulltime Home-Office distanziert ein wenig von den Kolleg/inn/en.
- IT funktioniert super, vielen Dank!
- Abgesehen von der fehlenden Kinderbetreuung funktioniert Home-Office bisher in einem ausgesprochen guten Rahmen.

Im Scheinwerfer Juni 2020 ૣ 🤻

Danke an FIBU, Controlling und PV, die bezüglich Rechnungen und Zahlungen sehr schnell reagiert haben.

Abschließende Bemerkungen des Betriebsrats

Flexibleres Arbeiten durch eine Gleitzeitregelung muss ein Gewinn für Arbeitnehmer/innen sein. Hier stellen wir uns die Frage: "Wer ist der Souverän und bestimmt daher über die Ein- und Ausgleitzeit?" Wenn die Ein- und Ausgleitzeiten weitgehend durch Öffnungs- und Servicezeiten bestimmt werden, so entspricht dies nicht dem Wesen einer Gleitzeit It. § 4b. (1) AZG: "Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann."

Eine moderne Gleitzeitregelung ist ein wichtiger Baustein, um Freizeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Wenn wir als familienfreundliche Universität in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden wollen, dann müssen wir eine moderne Gleitzeitregelung schaffen, die dieses Ziel auch unterstützt.

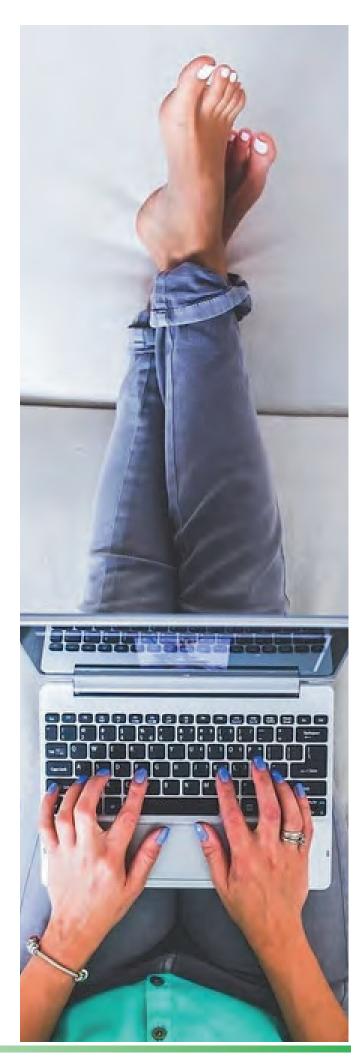
Eine faire Gleitzeitregelung für die Mitarbeiter/innen und die Möglichkeit von Home-Office sind neben einer fairen Bezahlung, einem stressfreien/konfliktfreien/wertschätzenden Arbeitsklima, Bausteine um hochqualifizierte Mitarbeiter/innen an die WU Wien zu binden oder für die WU Wien zu gewinnen.

Home-Office bringt mehr Vorteile als Nachteile. Die CO₂-Bilanz der Arbeitgeberin verbessert sich durch die Verringerung der Arbeitswege. Viele Mitarbeiter/innen berichten davon, ihre Arbeit konzentrierter, effizienter, genauer durchführen zu können. Besseres Zeitmanagement und die Einhaltung von Besprechungszeiten bei Online-Terminen sind weitere Vorteile.

Home-Office verleitet Mitarbeiter/innen zur unbezahlten Mehrarbeit. Selbst wenn sie erkrankt sind, arbeiten sie im Home-Office weiter. Dies zeigt von einer engen Verbundenheit zur Arbeitgeberin WU Wien und zu Kolleg/inn/en.

Nutzen wir die Erkenntnisse aus der erzwungenen Situation! Home-Office funktioniert und wird gewünscht. Alles, was wir dazu benötigen, ist Vertrauen in unsere Mitarbeiter/innen!

Ausarbeitung der Fragen, Umfragegestaltung und Analyse: Laura Sturzeis, Friedrich Hess Artikel: Friedrich Hess



Corona macht's möglich: Mobile Office an der WU

Ein Erfahrungsbericht während der Krise



Arbeitnehmer/innen haben grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Home-Office. Bis Mitte März war Home-Office¹ an der WU zum größten Teil auch nur WU-Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten möglich. COVID-19 sollte das von einem auf dem anderen Tag ändern. Die WU-Angestellten wurden in "Mobile Office"² geschickt.

Die ersten Tage im Mobile Office waren davon geprägt, sich auf die neue Situation einzustellen. Der eine oder die andere WU-Angestellte hat sich in dieser Zeit auf eigene Kosten EDV-Hardware zugelegt, um ihre Tätigkeiten so gut wie möglich auch von zu Hause erledigen zu können. Neue Verträge mit Internetanbietern wurden abgeschlossen oder adaptiert, damit

auch der Verbindung mit der WU nichts mehr im Wege stand. Die Motivation war hoch, alle wollten ihr Bestes geben und die WU, die eigene Abteilung und die Bürokolleg/inn/en auch in diesen Zeiten nicht im Stich lassen.

Viele Telefonate mit Kolleg/inn/en und Vorgesetzten sollten klären, wie die nächsten Tagen und Wochen organisiert werden können. Alteingesessene Abläufe mussten neu geklärt, neue Abläufe definiert werden. Erfahrungen mit dem Umgang von Social Media-Software sollten folgen. Waren die ersten Teams- oder Skype-Meetings noch ungewohnt, sollten sie bald zum Normalsten in der Bürowelt werden.

Home-Office-Zeit ist keine Urlaubszeit. Diese

(Quelle: https://www.aktiv-online.de/ratgeber/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-welche-rechte-arbeitnehmer-haben-2829)

¹ Home-Office ist ein fest installierter Arbeitsplatz zu Hause. Der Arbeitnehmer muss an diesem Arbeitsplatz erreichbar sein und arbeiten. Der Arbeitgeber ist für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Arbeitsmittel verantwortlich. Dem Telearbeitnehmer sind die durch die Telearbeit entstehenden Kosten (z.B. Telefon- und Internetkosten) zu ersetzen. Der Telearbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln und darf kein illegales Material über das Internet sammeln oder verteilen. (Quelle: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Telearbeit.html)

² Bei Mobile Office gibt es lediglich einen Arbeitsauftrag. Wo und wann dieser erfüllt wird, ist egal. Da kann auch das Café zum Büro werden.

Tatsache zeigte sich sehr schnell. Der Arbeitstag konnte auch schon mal unbemerkt länger dauern, da fokussiertes Arbeiten ohne Ablenkung durch Kolleg/inn/en möglich war. Klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen, wurde schwerer: Die Unterlagen lagen in der ganzen Wohnung herum und beim sonst gemütlichen Fernsehabend kreisten die Gedanken noch um den Job, denn der Dienstlaptop lag ja gleich daneben, um noch schnell eine Mail zu schreiben oder an einem Dokument zu arbeiten. Sozialkontakte fehlten - vor allem in Coronazeiten. Ergonomisches Arbeiten war zum Teil auch nicht so gut möglich, wie das im Büro der Fall ist. Und weil Arbeiten ohne Ablenkung möglich war, wurde auch die eine oder andere Pause verpasst. Gut, dass es die Möglichkeit gab, die arbeitsmedizinischen Kurse auch im Mobile Office zu nutzen.

Fast alle von der WU angebotenen arbeitsmedizinischen Kurse gingen online. Über "Teams" z.B. fanden regelmäßig Gymnastikkurse zu den ursprünglich geplanten Terminen statt. Das Interesse war groß. So konnte man vor allem während der Ausgangsbeschränkung Bewegung machen, ohne die Wohnung verlassen zu müssen. Nordic Walking und Boxfit ließen sich damit leider nicht umsetzen.



Mobile Office in Corona-Zeiten: eine Herausforderung?

Aber nicht jede Arbeit konnte im Mobile Office erledigt werden. Schwierig wurde es, wenn Arbeitsabläufe nur an der WU gemacht werden konnte, wie z.B. das Ablegen von Belegen. Da wünschte man sich doch das eine oder andere Mal, wieder an der WU zu sein.

Viele haben es vermutet, dass COVID-19 unseren Arbeitsalltag länger begleiten würde, aber keiner wusste, wie lange diese Situation tatsächlich anhalten sollte. Die täglichen Pressekonferenzen der Regierung wurden mit großem Interesse verfolgt. Welche Neuerungen gab es, was betrifft einen selbst, wie geht es weiter? Von der WU wurde zwar eine eigene Seite für WU-Mitarbeiter/innen eingerichtet, diese konnte



aber nicht alle Fragen, die sich uns stellten, beantworten.

Nach den ersten Lockerungsmaßnahmen der Regierung rief auch die WU ihre Mitarbeiter/innen zur Rückkehr in die Büros auf. Die Aufregung unter den Mitarbeiter/innen war groß. Die Sorge um die eigene Gesundheit stand im Vordergrund. Es gab Bereiche, in denen alle Mitarbeiter/innen wieder ins Büro mussten, andere Einheiten setzten auf eine Mischung zwischen Präsenzbetrieb und Mobile Office. Auf Risikogruppen sollte besonders Rücksicht genommen werden, gegebenenfalls sollten Personen dieser Gruppe auch freigestellt werden. Desinfektionsmittel wurden bei den Eingängen bereitgestellt, Plexiglasscheiben in den Front-Offices aufgestellt. Mund-Nasen-Schutzmasken wurden nur Bedarf ausgegeben, Mitarbeiter/innen mussten sich diese aktiv abholen. Da ging die Arbeitgeberin davon aus, dass sowieso jeder schon seine eigene Maske hat und diese benutzt. Außerdem konnte sich ja jede/r Mitarbeiter/in eine "WU-Maske" im WU-Shop kaufen. Ein Teil des Kaufpreises geht an Studierende, die in Not geraten sind.

Fazit: Mobile Office funktioniert - für beide Seiten. Ein etwaiger Generalverdacht, dass die Angestellten zu Hause sitzen und Däumchen drehen, war und ist unbegründet. Die Mitarbeiter/innen sind hochmotiviert und möchten in Mobile Office arbeiten. Der/die Mitarbeiter/in profitiert: von Zeitersparnis, weil der Arbeitsweg fehlt, Flexibilität, weil Termine besser koordiniert werden können, Stressreduktion, weil die Konzentrationsphasen länger sind und die Arbeitszeiteinteilung, um seine/ihre Leistung erbringen, besser gestaltet werden kann. Die Arbeitgeberin WU profitiert von gesteigerter Motivation und Produktivität der Mitarbeiter/innen, reduziert Betriebskosten, da weniger Strom für Computer und Licht gebraucht wird, und hat zufriedenere und ausgeglichenere Mitarbeiter/innen. Und was gibt es Wichtigeres als zu-Mitarbeiter/innen, friedene die für Arbeitgeberin alles geben? Man kann großteils von einer Win-Win-Situation sprechen. Warum also nicht allen ermöglichen, wenigstens tageweise im Home-Office zu arbeiten - ohne es an Bedingungen zu knüpfen? (gg)

Corona Familienhärtefonds



In Corona-Zeiten ist das Ersparte schnell aufgebraucht. Für Familien in Not kann der Corona-Familienhärtefonds helfen.

Der Härteausgleich bietet Familien in Notsituaeinmalige eine finanzielle brückungshilfe, wenn alle anderen gesetzlichen Unterstützungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Familien, die durch die Corona-Krise unverschuldet in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind, können seit 15. April 2020 eine Unterstützung aus dem Corona-Familienhärtefonds beantragen.

Die Voraussetzungen dafür sind:

· Grundvoraussetzung für einen Antrag ist, dass die Familie ihren Hauptwohnsitz in Österreich hat und dass zum Stichtag 28. Februar 2020 für mindestens ein im Familienverband lebendes Kind Familienbeihilfe bezogen wurde.

- Bei unselbstständig Erwerbstätigen: Mindestens ein im gemeinsamen Haushalt lebender Elternteil, der am 28. Februar 2020 beschäftigt war, hat aufgrund der Corona-Krise seinen Arbeitsplatz verloren oder wurde in Corona-Kurzarbeit gemeldet.
- Bei selbstständig Erwerbstätigen: Mindestens ein im gemeinsamen Haushalt lebender Elternteil ist aufgrund der Corona-Krise in eine finanzielle Notsituation geraten und zählt zum förderfähigen Kreis natürlicher Personen aus dem Härtefallfonds der WKÖ.
- Das aktuelle Nettoeinkommen der Familie darf eine bestimmte Grenze - gestaffelt nach Haushaltsgröße - nicht überschreiten.

Das Antragsformular und weitere Informationen zum Antrag finden Sie auf den Seites des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Der Antrag kann entweder elektronisch per E-Mail oder auf dem Postweg an das Ministerium geschickt werden. (gg)

Plattform für Ferienbetreuung

Sommerzeit ist Ferienzeit. Ferienbetreuung für Kinder aller Altersstufen kann Familien vor eine richtige Herausforderung stellen. Gerade mit Blick auf die letzten Monate, in denen zahlreiche Eltern bemüht waren, ihre Kinder zuhause zu

betreuen, wird der Bedarf nach Betreuung in diesem Sommer steigen. Um diesen Bedarf zu erheben und auch die Ferienzeit gemeinsam mit den lokalen Vereinen zu planen, laufen derzeit allerorts Bedarfserhebungen für die Betreuung im Sommer für Kinder aller Altersgruppen.

Unterstützung bietet hier eine von der Familie & Beruf Management GmbH entwickelte Plattform, welche Familien österreichweit bei der Suche nach passenden Betreuungslösungen für Kinder und Jugendliche unterstützt. Eltern können unhttps://www.bmafj.gv.at/ferienbetreuung nach unterschiedlichen Kriterien wie Bundes-

> land, Budget und Betreuungszeit suchen und so rasch das passende Angebot finden. Anbieterinnen und Anbieter, die dazu befugt sind eine Ferienbetreuung anzubieten und durchzuführen, können in dieser Plattform ihre Angebote eintragen. Nach einer formalen Prüfung durch Familie &

Beruf, z.B. ob der Zeitraum innerhalb der Ferien liegt, wird das jeweilige Projekt dann für die Ansicht auf der Webseite freigeschalten. (gg)

Kann mein Urlaub im Ausland arbeitsrechtliche Konsequenzen haben?



Koffer packen und nichts wie weg. Das Außenministerium empfiehlt zwar wegen der Corona-Pandemie Urlaub im eigenen Land zu machen, aber nach dem Ende des wochenlangen Lockdowns und den Grenzöffnungen zieht es viele Menschen ins Ausland. Aber kann Urlaub im Ausland arbeitsrechtliche Folgen haben?

Das Allerwichtigste: Schon vor der Reise sollte man sich über die Situation im Urlaubsland gut informieren, die Sicherheitsregeln vor Ort beachten (Abstand halten, Maske tragen, Hände waschen) und sich während des Urlaubs daran halten.

Und man muss seinem Chef/seiner Chefin **im Vorfeld nicht sagen**, wohin die Reise geht. Sehr wohl darf sich dieser aber nach einer Reise erkundigen. Sollte man in einem Land gewesen sein, für das es eine Reisewarnung gibt, kann die/der Arbeitgeber/in den/die Arbeitnehmer/in auffordern, von zu Hause aus zu arbeiten. Negative arbeitsrechtliche Konsequenzen darf es aber auch hier nicht geben.

Seit dem 25.06.2020 ist klar: hält man sich an die Spielregeln, hat es keine arbeitsrechtlichen Folgen, wenn man während des Urlaubs im Ausland an Covid-19 erkrankt.

Wer in ein Gebiet mit einer Sicherheitsstufe von 1 bis 4 reist, sich nicht an vorgeschriebene Regeln hält und im Urlaubsland erkrankt, erhält keine Entgeltfortzahlung. Die Kündigung droht aber nicht, denn der Dienstgeber/die Dienstgeberin muss das nicht korrekte Verhalten beweisen können.

Im Gegensatz zu Ländern oder Gebieten der Sicherheitsstufe 5 oder 6. Wer hier vor Ort an Corona erkrankt – egal ob er sich an die vorgeschriebenen Regeln hält oder nicht -, erhält für den Krankenstand am Urlaubsort keine Entgeltfortzahlung. Kündigungsgrund ist dies je-

doch auch keiner.

Ein Handbuch des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend soll weitere Klarheit schaffen. Das Handbuch können Sie hier downloaden. (gg)

Weiterführende Informatinen des ÖGB: https://www.oegb.at/

cms/S06/S06_0.a/1342631852264/home/kann-urlaub-im-ausland-arbeitsrechtlichefolgen-haben

Weiterführende Informationen der Arbeiterkammer:

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Urlaub/Auslandsreisen-in-Coronazeiten.html

Visueller Urlaubstip der Arbeiterkammer: https://vimeo.com/432437956

Reisewarnungen des Bundesministeriums für Europäische und internationale Angelegenheiten:

https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/



Hält man sich auch im Ausland an die Regeln, liegt bei einer bei einer Ansteckung im Grund genommen auch keine grobe Fahrlässigkeit vor.

Betriebsausflug 2020 - leider nein Business Run 2020 - leider auch nicht

Corona - dieses Wort begleitet uns seit Mitte März und stellt unser Leben mehr oder weniger fast täglich auf den Kopf. Davon betroffen sind auch Veranstaltungen, die vom Betriebsrat organisiert werden sollten.



Auch der 20. Wien Energie Business Run wurde im Juni ab-Foto: https://www.businessrun.at

Eigentlich würde hier jetzt ein kurzer Bericht über den diesjährigen Betriebsausflug folgen. Es sollte in die Grüne Steiermark gehen. Besuche beim Eisgreissler, im Gestüt Piber, der Schokoladenmanufaktur Zotter und der Schinkenmanufaktur Vulcano waren geplant. Es sollten zwei kulinarische Tage werden.

Sehr schnell nach dem Lock Down am 16. März 2020 war aber bereits klar, dass unser zweitägiger Betriebsausflug in dieser Form nicht stattfinden konnte. Physical Distancing in einem Reisebus funktioniert nicht wirklich. E-Mails besorgter Mitarbeiter/innen mit der Bitte um Stornierung der Teilnahme gaben uns Recht.

Ende März entschloss sich der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal daher schweren Herzens dazu, die Führungen im Gestüt Piber, bei Zotter und dem Eisgreissler zu canceln, die bereits gebuchten Hotelzimmer zu stornieren und die bis zu diesem Zeitpunkt eingelangten Selbstbehalte den Mitarbeiter/innen zu retournieren.

Aber nicht nur unsere Planung einer Veranstaltung sollte abgesagt werden. Im Juni erreichte uns die Nachricht, dass der diesjährige 20. Wien Energie Business Run ebenfalls nicht stattfinden würde. Auch hier wurden die bereits überwiesenen Kautionen der Teilnehmer/innen zurücküberwiesen.

Einen kleinen Trost gibt es aber: Das Rektorat der WU hat auf unsere Bitte hin dem Roten Kreuz ermöglicht, die Räume der WU für zwei Blutspendeaktionen zu nutzen. Bei diesen Aktionen Ende März und Anfang Juni konnten über 220 Blutkonserven abgenommen werden, die das Rote Kreuz dringend braucht. Allen Personen, die das ermöglicht haben, ein großes Dankeschön dafür!

Wir hoffen jetzt, dass uns Covid-19 keine weiteren Lock Downs und Physical Distancing-Vorkehrungen mehr beschert und wir Ihnen heuer wenigstens eine schöne Weihnachtsfeier bereiten dürfen. Der Saal wäre jedenfalls schon für den **17. Dezember 2020** reserviert. (gg)



Der Betriebsausflug musste Covid-19-bedingt abgesagt

Buchtipps für den Sommer



Caroline Bernard: Frida Kahlo und die Farben des Lebens

ISBN 978-3-7466-3591-0

"Ich bin eine Revolution!" Frida Kahlo.

Mexiko, 1925: Frida will Ärztin werden, ein Unfall macht dies zunichte. Dann verliebt sie sich in

das Malergenie Diego Rivera. Mit ihm taucht sie in die Welt der Kunst ein, er ermutigt sie in ihrem Schaffen – und er betrügt sie. Frida ist tief verletzt, im Wissen, dass Glück nur geborgt ist, stürzt sie sich ins Leben. Die Pariser Surrealisten liegen ihr genauso zu Füßen wie Picasso und Trotzki. Frida geht ihren eigenen Weg, ob sie mit ihren Bildern Erfolge feiert oder den Schicksalsschlag einer Fehlgeburt hinnehmen muss – doch dann wird sie vor eine Entscheidung gestellt, bei der sie alles in Frage stellen muss, woran sie bisher geglaubt hat.



Ginette Kolinka: Rückkehr nach Birkenau. Wie ich überlebt habe

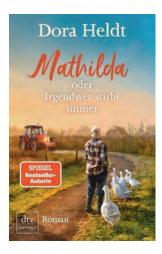
ISBN 978-3-351-03463-4

EAN 9783841219923

"Niemand, der diesen Text gelesen hat, wird ihn vergessen können." Carolin Emcke

Im März 1944 wird Ginette Kolinka zusammen mit ihrem Vater, ihrem Bruder und ihrem Neffen von Avignon nach Auschwitz-Birkenau deportiert. Ginette ist die Einzige, die Monate später nach Paris zurückkehrt. Sie schildert eindringlich, wie sie die Schläge, den Hunger, die Kälte, die Nacktheit, den Hass, das Grauen im Lager überlebt hat. Und sie erzählt, wie notwendig das Festhalten an der Weiblichkeit für sie war. Ein Kleid, das Simone Veil ihr im Lager schenkte, gab ihr Würde und Kraft zum Überleben. Ginette Kolinka hat lange geschwiegen und ihre Geschichte zum ersten Mal erzählt, als Steven

Spielberg Zeitzeugen für "Schindlers Liste" suchte. Heute führt sie regelmäßig Schulklassen durch Auschwitz. Sie ist 94 Jahre alt und lebt in Paris.



Dora Heldt: Mathilda oder Irgendwer stirbt immer

ISBN 978-3-423-26249-1

EAN 9783423436922

Willkommen in Dettebüll!

Mathilda liebt ihr Dorf Dettebüll in Nordfriesland, seine Einwohner

und ihre Familie. Na ja, bis auf Ilse, ihre Mutter, vielleicht. Ilse ist - im Gegensatz zu Mathilda eine Ausgeburt an Boshaftigkeit und Niedertracht. Veränderungen sind Mathilda ein Gräuel, und so kämpft sie seit vierzig Jahren um Harmonie in der Familie. Doch dann gerät Mathilda und mit ihr ganz Dettebüll in einen Strudel von Ereignissen, die den Frieden in ihrem Dorf gründlich aus den Angeln heben: Dubiose Männer in dunklen Anzügen interessieren sich plötzlich für die endlosen Wiesen von Dettebüll. Unruhe macht sich breit unter der Dorfbevölkerung. Und noch bevor Mathilda sich auf all das einen Reim machen kann, gibt es die erste Tote: Ilse kommt bei einem tragischen Unfall (unter Einwirkung von Tiefkühlkost) ums Leben. Und sie wird nicht die einzige Tote bleiben.



Thomas Harding: Future History 2050

ISBN 978-3-96428-057-2

Nachrichten aus der Zukunft. Wenn das, was Thomas Harding eines Tages im Jahr 2019 im Berliner Landesarchiv entdeckt hat, tatsächlich so etwas wie der Hilferuf der jungen Generation von

2050 ist, der uns auf nicht nachvollziehbare Weise erreicht hat, dann müssen wir dringend etwas unternehmen. Um den "Shock" zu mildern, wie die Folgen des menschengemachten Klimawandels dann nur noch genannt werden. Um das politische Treiben der Populisten zu bremsen, die ein solches Chaos anrichten, dass die Menschen dankbar sind, als die "Ethnarchen", die Superreichen, einen Polizeistaat aufziehen, der wenigstens funktionstüchtig ist. Aber nicht alles ist schlimm in der Zukunft: Es gibt tolle technische Errungenschaften, und die Lebenserwartung ist erheblich gestiegen. Und eigentlich bräuchten die Menschen kaum noch zu arbeiten, wenn nicht laufend neue Arbeiten erfunden würden ... Ein Kassiber? Ein historisches Dokument? Geschichtsschreibung? Oder doch eher ein Roman? Urteilen Sie selbst!



Doris Dörrie: Leben - schreiben atmen. Eine Einladung zum Schreiben

ISBN 978-3-257-07069-9 EAN 9783257609752

Schreiben heißt für Doris Dörrie, das eigene Leben bewusst wahrzunehmen. Wirklich zu sehen, was vor unseren Augen liegt.

Oder wiederzufinden, was wir verloren oder vergessen haben. Es ist Trost, Selbstvergewisserung, Anklage, Feier des Lebens. Doris Dörrie denkt in diesem einzigartigen Buch über das autobiographische Schreiben nach, gibt Tipps und kreative Anleitungen. Und sie legt gleich selbst los und erzählt hinreißend ehrlich von ihrem eigenen Leben.

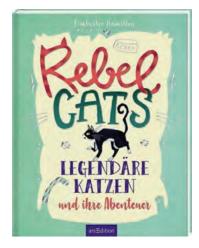


Isabelle Autissier: Klara vergessen

ISBN 978-3-86648-627-0 EAN 9783866483781

Murmansk, nördlich des Polarkreises. Zum ersten Mal kehrt Juri, der längst als Ornithologe in Nordamerika lebt, in seine Heimat zurück. Sein Vater Rubin lieat im Sterben,

lediglich das Rätsel um Juris Großmutter Klara eine Wissenschaftlerin zur Zeit Stalins, die vor den Augen des damals vierjährigen Rubin verhaftet wurde - hält ihn am Leben. Klaras Verschwinden und eine Jugend voller Entbehrungen haben aus Rubin einen unerbittlichen Fischer und hartherzigen Vater gemacht, der seinen ungeliebten Sohn nun in einem letzten Aufeinandertreffen um Hilfe bittet: Er soll herausfinden, was mit Klara passiert ist. Und schließlich stößt Juri auf eine Wahrheit, die ihm vor Augen führt, wie eng alle drei Schicksale - sein eigenes, Klaras und Rubins - miteinander verknüpft sind ...

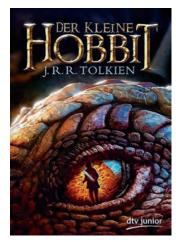


Kimberlie Hamilton: Rebel Cats. Legendäre Katzen und ihre Abenteuer

ISBN 978-3-8458-3387-3

Auch Katzen können Helden sein! Katzen sind Abenteurer - und die geborenen Überle-

benskünstler! Dieses Buch erzählt die wahren Geschichten von über 30 heldenhaften Miezen aus aller Welt: Samtpfotige Lebensretter, unermüdliche Mäusefänger, flauschige Hollywoodstars, mutige Schiffskatzen, weltraumreisende Astro-Katzen und tapfere Kriegshelden. Vermischt mit unglaublichen und spannenden Fakten über Katzen und ihre außerordentlichen Fähigkeiten, ist dieses Buch ein wunderschönes Geschenk für alle, die Katzen lieben. Bist du bereit? Dann mach dich auf einige der außerordentlichsten Katzenfakten und katzenhaarsträubendsten Abenteuer gefasst!

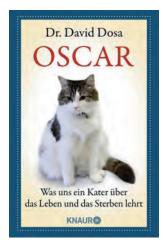


J. R. R. Tolkien: **Der kleine Hobbit**

ISBN 978-3-423-71566-9

Die Vorgeschichte zu "Herr der Ringe" Bilbo Beutlin, ein angesehener Hobbit, findet sich eines Morgens in der Gesellschaft von Gandalf, dem Zauberer, wieder – und von dreizehn Zwergen, die

einer nach dem anderen unangemeldet in seine Wohnhöhle hereinplatzen. Und damit ist es mit seinem geruhsamen Leben vorbei. Gepackt von einer für Hobbits ungewöhnlichen Abenteuerlust nimmt er den Auftrag an, den Zwergenschatz, den der Drache Smaug einst gestohlen hatte, wieder zurückzuholen. Kein leichtes Unterfangen, denn Smaug sieht es gar nicht gerne, wenn jemand seinem Goldschatz zu nahe kommt.



David Dosa: Oscar. Was uns ein Kater über das Leben und das Sterben lehrt

ISBN 978-3-426-78178-4

Wenn sich Oscar, der Stationskater, zu einem Patienten auf das Bett legt, dann wissen Doktor Dosa und die Schwestern des Pflegeheims für Demenzkranke, dass es

so weit ist. Denn Oscar spürt, wann ein Mensch sterben wird. Er bleibt bei ihm bis zum letzten Atemzug und schenkt, was wir Menschen oft vergessen: tröstenden Beistand.



Jonathan Safran Foer: Wir sind das Klima! Wie wir unseren Planeten schon beim Frühstück retten können

ISBN 978-3-462-05321-0

EAN 9783462320213

Jonathan Safran Foer schafft es erneut, uns ein

komplexes Thema wie die Klimakrise so nahe zu bringen wie niemand sonst. Und das Beste: Einen Lösungsansatz liefert er gleich mit.

Mit seinem Bestseller "Tiere essen" hat Jonathan Safran Foer weltweit Furore gemacht: Viele seiner Leser wurden nach der Lektüre Vegetarier oder haben zumindest ihre Ernährung überdacht. Nun nimmt Foer sich des größten Themas unserer Zeit an: dem Klimawandel. Der Klimawandel ist zu abstrakt, deshalb lässt er uns kalt. Foer erinnert an die Kraft und Notwendigkeit gemeinsamen Handelns und führt dazu anschaulich viele gelungene Beispiele an, die uns als Ansporn dienen sollen. Wir können die Welt nicht retten, ohne einem der größten CO2- und Methangas-Produzenten zu Leibe zu rücken, der Massentierhaltung. Foer zeigt einen Lösungsansatz auf, der niemandem viel abverlangt, aber extrem wirkungsvoll ist.





Wolf Haas: Das Wetter vor 15 Jahren

ISBN 978-3-423-13685-3

EAN 9783945620595

Seit fünfzehn Jahren studiert Vittorio Kowalski wie besessen die Wetterdaten eines fernen Alpendorfs. Er kennt die

Hoch- und Tiefwetterlagen eines jeden Tages auswendig, ist mit den täglichen Luftdruckschwankungen, Niederschlagsmengen und Sonnenstunden vertraut. Dann wird er mit diesem verrückten Spezialwissen sogar Wettkönig bei 'Wetten, dass ...?'. Niemand kann sich dieses Faible erklären. In dem achthundert Kilometer entfernten Urlaubsort seiner Kindheit sitzt jedoch eine junge Frau vor dem Fernseher, die den schüchternen Wettkandidaten nach fünfzehn Jahren wiedererkennt. Die beiden Kinder verbrachten einst jeden Sommer gemeinsam bis sie in ein Jahrhundert-Unwetter gerieten, das sie für immer trennte.



Silke Kluth: Selbstversorgt - Das Startprogramm für Einsteiger

ISBN 978-3-8338-3937-5

Selbstversorgt - so schmeckt's einfach am besten! Nur: Wie fängt man am besten an? Und was ist eigentlich

wann dran? "Selbstversorgt - Das Startprogramm" macht den Einstieg leicht und zeigt ganz praktisch, wie's geht. Ob säen, pflanzen oder ernten: Anhand von fünf exemplarischen Beeten lernen Sie ganz konkret, was zu welcher Jahreszeit im Beet zu tun ist. Zwei aufeinander aufbauende Tutorials für das erste und das zweite Jahr im Küchengarten vermitteln Ihnen alles, was Sie für den Start brauchen. Alle wichtigen Arbeitsschritte sind detailliert in Text und Bild erklärt. Die Pflanzen aus den Beispielbeeten sind in Porträts ausführlich beschrieben: über 50 leckere, beliebte und pflegeleichte Gemüse-, Obst- und Kräuterarten. Im Serviceteil helfen Ihnen ein Pflanzenschutz-Planer, ein Gemüse- und ein Obstplaner bei der Anlage Ihrer Beete. So sind Sie das ganze Jahr über gut selbstversorgt!

Aktualisierte Vergünstigungen

Baustoffe, Hausputz, Renovierung, Sanierung

Stone Finish - eine Marke der StoneCare Seiwald OG

Swimming Pool Industrie Reiniger und Swimming Pool Industrie Schutzimprägnierung Terrasse / Zugang / Pflaster: Industriereiniger Algen-Moos-Grünspan-Flechten gegen Schutzimprägnierung dazu: Das sind Produkte welche die Fachhandwerker vom Marktführer in der Premium Natursteinbehandlung StoneCare verwenden und im gewöhnlichen Baustoff Fachmarkt nicht erhältlich sind. WU-Mitarbeiter/innen erhalten bis zu -30% Rabatt – ganz einfach mit dem VIP Code bestellen, welcher am jeweiligen Angebotsblatt abgedruckt ist!

Bekleidung, Schuhe, Taschen

Schmuckhexen

WU Mitarbeiter/innen erhalten 20% des Warenwertes, wenn sie im Zuge der Bestellung einen Code¹ eingeben. Derzeit werden online ausschließlich Masken angeboten.

Buch, CD, DVD

Buchhandlung Yellow

WU-Mitarbeiter/innen erhalten 4% Rabatt (Bar & Karte) auf alle lagernden Bücher und Bestellungen.

Essen & Trinken

Karma Food

Karma Food bietet einen Rabatt von 0,50 Cent auf das täglich wechselnde Mittagsmenü Mo-Fr solange der Vorrat reicht (dies gilt nicht für Speisen der All Day Breakfast Karte). Es gilt entweder WU Rabatt oder Stempelkarte bei Take Away (beides ist nicht möglich). Das Mittagsmenü kommt täglich frisch aus der Karma Kitchen und ist in kürzester Zeit im nachhaltigen To Go Geschirr/Karma Dabba verpackt oder auf dem Tisch. 1% der jeweiligen Auftragssumme wird auch an eine von 3 Partnerorganisationen gespendet.

Xocolat Schokoladen

WU-Mitarbeiter/innen erhalten gegen Vorweis der Mitarbeiter/innenkarte in den Filialen 10%.

Fitness

Sport Monkeys Tennis Club

WU-Mitarbeiter/innen erhalten 30% auf alle Mitaliedsbeiträge.

Matthias Gessl Personaltraining

Ob es seine theoretische (sinnvolle Tipps bezüglich Lebensstil, Trainingsplanung, leckere & gesunde Rezepte) oder eine praktische sportliche Einheit (zu Hause oder in einem Studio) ist, jede/r WU-Mitarbeiter/in erhält eine Vergünstigung von 20% auf jede Einheit.

Friseur, Kosmetik

Sine.Sine

Kosmetikstudio für professionelle Haarentfernung (waxing und sugaring) und Nagelpflege. WU-Mitarbeiterinnen erhalten 5% Dauerrabatt, zusätzlich 5% an Montagen und Dienstagen. Bonuskarte wie normal.



¹ Weiterführende Informationen zu diesen und viele anderen Angeboten erhalten Sie auf unserer Homepage in der Rubrik "Spare Dein Geld - Service für Mitarbeiter/innen".

Gesundheit, Massagen

Helpyourbody

15 % Sonderrabatt für WU-Mitarbeiter/innen gegen Vorlage des Mitarbeiterausweises auf Dienstleistungen und 5% auf Produkte.

Lebenspunkte - Coaching & Körperarbeit

Kombination aus traditioneller Cranio Sacrale Körperarbeit und Energiearbeit zur Förderung der Selbstheilungskräfte und Lösung von Blockaden 50 Minuten/50 Euro.







Kursangebote für Kinder und Erwachsene

Lachwalking mit Brigitte Lorenz

Fast ein jeder hat in der Krise zugenommen und lachen stärkt das Immunsystem und baut Ängste ab. Gelenksschonend, heiter und gelassen durchs Leben "walken" und den Kreislauf in Schwung bringen. 90 Minuten Powerwalking mit Kräftigungs- und Lachübungen im Prater um € 10,- pro Person im 10er-Block. Anmeldung erforderlich!

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

SONDERVORSTELLUNG THE STORY OF JAZZ

"Take Two" – Kurt Prohaska (piano), Christoph Zellhofer (trumpet, cornet, flugelhorn) Fr., 3., & Sa., 4. Juli 2020 jeweils 18 Uhr & 20 Uhr im Theater Spektakel, Hamburgerstraße 14, 1050 Wien. Das um 18 Uhr beginnende Konzert legt den Schwerpunkt auf die Jazz-Duos der Roaring Twenties & Thirties, das um 20 Uhr beginnende auf die des Modern Jazz. Jedes Konzert für nur 10,- EUR! Nähere Infos bei den Vergünstigungen auf unserer Homepage.

Urlaub, Reisen, Ausflüge

Mondial Reisen

8% Rabatt auf Buchungen aus den Mondial-Katalogen bei Bezahlung mit Überweisung oder Barzahlung und keine Buchungsgebühr. 2% auf Pauschalreisen (Katalogbuchungen) bei Bezahlung mit Überweisung oder Barzahlung und keine Buchungsgebühr, keine Buchungsgebühr bei Hotel-only Buchungen und Mietwagenbuchungen über einen Veranstalter.

Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



07. Februar - 13. September 2020, Oberes Belvedere



20. Februar 2020 - 31. Jänner 2021, Oberes Belvedere



31. Jänner - 26. Oktober 2020, Belvedere 21

Fotos: https://www.belvedere.at/ausstellungen-aktuell



Gehirn Work-out



FALS IMKS IE	7	ILA	RKI	ATSS BEF	7	KCSA	RSIT A	TART
KAL	•			ESTS	•			
IKA	•			IRFA	•			
RSI	•			ATCA	k			
IREM		ITGI T	UVER E	AKTS				
•		•		HEIL		KEEC		OZPF
ETEL GI	•			*		*	LEI	*
VELI	•				OCE	-		
UTEI	•				PKI	-		
HTSE	•				FEL	•		

Berechne Deinen nächsten Urlaubsort

1. Wähle eine Zahl zwischen 1 und 9

- 2. Multipliziere diese Zahl mit 3
- 3. Addiere 3 dazu
- 4. Multipliziere das Ergebnis mit 3
- 5. Zähle die zwei Stellen des Ergebnisses zusammen
- 6. Das Endergebnis ist die Nummer deines Urlaubsortes

Urlaubsort

- 1. Italien
 2. Spanien
 3. Indien
 4. Karibik
 5. Portugal
 6. Neuseeland
 7. Bahamas
 8. Singapur
 9. Daheim
 10. Thailand
 11. Brasilien
 12. Schottland
 13. Australien
 14. Südafrika
 15. Griechenland

F	7	3 .	399	н	3	1	S	1933
d	1	Я-	194	1	n	1	3.	m
0	3	3.	890	3	٨	Ü	74	(13)
Z	ar	ž	1	7	3	9	1+	100
rezo	Я	9119	S	0.01	Ä	1	M	3
1	A	К	S	****	2200	ron.	1	0.33
A	1	0	۸.	9314	Я	1	S.	190
В	1	A	4	Asmi	1	A	у.	wing
Ť	S	S	3.	0100	K	7	۸.	172
WY	1111	****	8.	224	689	¥11	₫,	31 8 N/N 8 TV