

# Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine  
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe März 2021

## In dieser Ausgabe

Der neu gewählte Betriebsrat stellt sich vor	3
Sozialpartnervereinbarung Homeoffice	7
Home-Office in der Arbeitnehmer*innenveranlagung	11
Unsere Betriebsvereinbarungen	13
Dienstrechtsnovelle 2020	15
Urlaub und alles drumherum	16
Wie gesund ist unsere IT?	17
"digital vernetzt" – Unterstützung für Mitarbeiter*innen gestartet	18
Vielfalt - mehr als ein Schlagwort. Diversität – mehr als Kategorien	19
Corona-Impfung während der Arbeitszeit?	20
Wie wichtig es sein kann die private Telefonnummer einer Vertrauensperson an der Universität bekanntzugeben	21
Fasching ist ausgefallen, Betriebsausflug leider auch	22
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	23
Gehirn Work-out	24

## *Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal wurde im November 2020 neu gewählt. Auf den ersten Seiten stellen sich alle gewählten Betriebsratsmitglieder vor. Alle Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wenn Sie ein Anliegen oder ein Problem haben wird dies im Betriebsrat vertraulich behandelt. Sie entscheiden über weitere Schritte.

Wie Ihnen schon aufgefallen ist, haben wir unseren Newsletter etwas verändert. Über eine Rückmeldung zum neuen Layout und natürlich zum Inhalt würden wir uns sehr freuen.

Im Newsletter befinden sich auch einige informative "Gastkommentare" von Mitarbeiter\*innen der WU Wien. Wir danken unseren Gastkommentator\*innen dafür.

In naher Zukunft können Sie Ihre Arbeitnehmer\*innenveranlagung (Steuerausgleich) beim Finanzamt beantragen. Dafür haben wir Frau **Mag.<sup>a</sup> Sonja Höcht** von der AK Wien, Abteilung Steuerrecht, für einen Online-Vortrag am 8. März 2021, 14.00 Uhr, gewinnen können.

Der beliebte Businessrun von Wien Energie findet "voraussichtlich" am 2. September 2021 statt. Wir haben bereits für 30 Teams eine Vorreservierung durchgeführt. Dadurch können wir unsere Teams in den zweiten Startblock, also gleich hinter den "Sprinter\*innen", anmelden. Die Startzeit für unsere Läufer\*innen ist um 18.05 Uhr.

Leider mussten wir wegen der Pandemie alle Veranstaltungen des Betriebsrats absagen und auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Wir alle hoffen auf eine baldige Zukunft ohne Coronavirus.

*Ihr  
Betriebsratsteam*



# Ihr Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU



... immer für Sie da!



**Friedrich HESS**  
Vorsitzender  
01-31336-4931



**Ursula NEMETH**  
stv. Vorsitzende  
01-31336-4775



**Jürgen ANGEL**  
Schriftführer  
01-31336-4040



**Cornelia BERGER**  
stv. Kassaverwalterin  
01-31336-4563



**Karin DWULIT**  
01-31336-4093



**Julia EMBERGER**  
01-31336-4199



**Roman FRANZ**  
01-31336-5205



**Gabriele GARTNER**  
Kassaverwalterin  
01-31336-4944



**Ruth HEUBERGER**  
01-31336-5108



**Hilde RENNER**  
stv. Schriftführerin  
01-31336-5151



**Hakan SIRETOGLU**  
01-31336-4116



**Christian SPADT**  
01-31336-4184

Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe März 2021

Redaktion: Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal der an 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](mailto:betriebsrat@wu.ac.at)  
WWW: [www.wu.ac.at/betriebsrat](http://www.wu.ac.at/betriebsrat)

Bildmaterial (falls nicht anders angegeben): [pixabay.com](http://pixabay.com); Bildarchiv der WU, [pngtree.com](http://pngtree.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.



# Betriebsratswahlen 2020: der neu gewählte Betriebsrat stellt sich vor

Am 18. und 19. November 2020 wurde der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU neu gewählt. Das Wahlergebnis lautete wie folgt:

Wahlberechtigte	851
abgegebene Stimmen	416
ungültige Stimmen	14
gültige Stimmen	402
Wahlbeteiligung	48,88 %



Die neuen Betriebsräte und Ersatzmitglieder des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU in der Funktionsperiode 2020-2025

Von den abgegebenen Stimmen entfallen auf

Liste 1:

We4U / Unabhängige GewerkschafterInnen  
(We4U/UG)

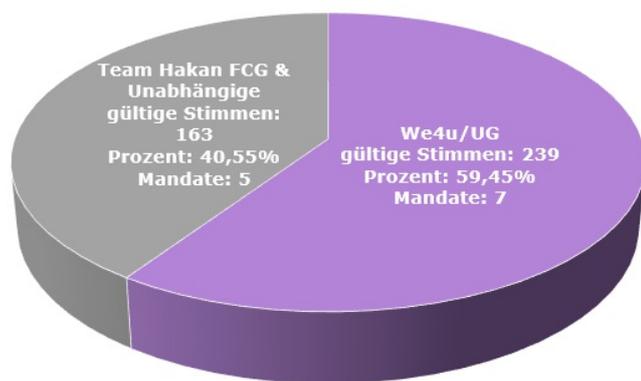
239 Stimmen                      7 Mandate

Liste 2:

Team Hakan FCG & Unabhängige

163 Stimmen                      5 Mandate

Betriebsratswahlen an der WU 2020



Ergebnis der Betriebsratswahlen für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien im November 2020

Mit der Konstituierung am 15. Dezember 2020 begann der neu gewählte Betriebsrat seine Arbeit aufzunehmen.

Zusammen mit den Ersatzmitgliedern bilden wir ein großes Team mit engagierten Personen. Damit Sie uns ein bisschen besser kennenlernen können, stellen sich die zwölf Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf den folgenden Seiten nun einzeln vor.



**Friedrich Hess**  
Vorsitzender

Geboren 1961 in Wien, wurde ich 1986 an der WU als Bibliothekar in der Universitätsbibliothek angestellt. Davor absolvierte ich eine Ausbildung zum Großhandelskaufmann und konnte hier bereits gewerkschaftliche Funktionen im Jugendbereich übernehmen.

Vor 12 Jahren habe ich mich dazu entschlossen wieder für eine Funktion im Betriebsrat an der WU zu kandidieren. Anfang 2015, nach dem Ausscheiden der damaligen Vorsitzenden, übernahm ich deren Agenda und wurde Vorsitzender des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU. Um dieses Amt besser ausführen zu können, besuchte ich von 2015-2017 zwei mal wöchentlich die abendliche Gewerkschaftsschule des ÖGB. Seit den Betriebsratswahlen 2016 arbeite ich als freigestelltes Mitglied ausschließlich für den Betriebsrat.

Nach der Betriebsratswahl 2020 und meiner erneuten Wiederwahl zum Vorsitzenden darf ich dieses Ehrenamt nun weitere fünf Jahre ausüben und Ihre Interessen mit vollstem Einsatz vertreten.

Mein Motto als Betriebsrat: "Verhandle nie nur für Dich alleine, sonder für alle Mitarbeiter\*innen!"



**Ursula Nemeth**  
stv. Vorsitzende

Geboren 1967 in Wien, Ausbildungen zur Druckformtechnikerin, Lehrlingsausbilderin, Netzwerktechnikerin und in der HTL-Hochbau.

Seit 2000 an der WU im Sekretariat tätig, seit 2008 beim Betriebsrat als Mitglied, seit 2017 stellvertretende Vertretung des Vorsitzenden sowie seit 2016 stellvertretendes Mitglied im Senat. Bisher war ich vorwiegend im Bereich Recht tätig, der für diverse Betriebsvereinbarungen zuständig war.

Ich glaube, dass es immer etwas gibt, das man verbessern kann. Besonderes Interesse habe ich, Möglichkeiten zu finden, damit sich der/die Arbeitnehmer\*innen in der Arbeit "wohl fühlen". Die Verteidigung von Fairness und respektvollem Umgang zählen zu meinen Prioritäten. Mein Schwerpunkt wird, neben den Aufgaben der stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrates, in den Bereichen "Recht" und "Campus" liegen.



**Jürgen Angel**  
Schriftführer

Mit der WU bin ich seit 1999 verbunden: zunächst als Student und seit 2004 als einer der ersten Mitarbeiter mit Kollektivvertrag im Bereich

IT-Services. 2020 habe ich mich dazu entschlossen, über die Betriebsratsliste We4U/UG bei der Gestaltung des Arbeitslebens an der WU aktiv mitzuwirken.

Meine Überzeugung lautet, dass ein Kompromiss keine Lösung sein muss, mit der alle nur halb zufrieden sind, sondern auch eine neue Idee sein kann, die alle begeistert.

Als Betriebsrat darf ich diese Herausforderung nun auch im Bereich der Arbeitnehmervertretung in Angriff nehmen. Ich bedanke mich herzlich für das in mich gesetzte Vertrauen und freue mich auf die gute Zusammenarbeit.



**Cornelia Berger**  
stv. Kassaverwalterin

Ich bin 1972 im Bezirk Murau in der Obersteiermark geboren und habe 1991 an der Handelsakademie in Tamsweg im Lungau maturiert.

Seit 1994 bin ich an der WU beschäftigt. Von 1994 bis 1998 war ich in der Finanzbuchhaltung tätig. Seit 1998 bin ich am Institut für Analytische Volkswirtschaftslehre des Department Volkswirtschaft als Institutssekretärin beschäftigt. Ich bin verheiratet und Mutter von zwei mittlerweile fast erwachsenen Töchtern.

Gerechtigkeit und Gleichbehandlung sind mir besondere Anliegen. Deshalb habe ich mich im Herbst 2016 entschieden bei der Unabhängigen Betriebsratsliste We4U/UG mitzuarbeiten. Seit 2017 bin ich im Betriebsrat tätig, zuerst als Ersatzmitglied und seit 2018 als stellvertretende Kassaverwalterin.

In meiner Funktion als Betriebsratsmitglied möchte ich dazu beitragen die Arbeitsbedingungen des Allgemeinen Universitätspersonals weiter zu verbessern und meine Kolleg\*innen bei der Umsetzung ihrer Anliegen so gut es geht zu unterstützen.



**Karin Dwulit**

Dear all, inzwischen sind es schon 14 Jahre, die ich an der WU tätig bin und es bereitet mir immer noch die gleich große Freude wie am ersten Tag. In der Executive

Academy habe ich in meinem Aufgabengebiet täglich mit sehr vielen unterschiedlichen Menschen zu tun. Wertschätzende Kommunikation miteinander ist dabei unerlässlich und für mich ein zentrales Thema. Es ist mir ein persönliches Bedürfnis, anderen Menschen mit Respekt und Achtung zu begegnen, gleichzeitig eine gute Zuhörer\*in zu sein und zu versuchen, den Standpunkt meiner Gesprächspartner\*innen zu verstehen. Mit meiner Tätigkeit im Betriebsrat sehe ich eine sinnvolle Möglichkeit diese Fähigkeiten einzubringen und Kolleginnen und Kollegen bei der Umsetzung Ihrer Anliegen zu unterstützen. Mein Ziel ist es, in der aktuellen Funktionsperiode zu einem besseren und verständnisvolleren Miteinander beizutragen, um für uns alle einen guten und zufriedenstellenden Arbeitsplatz an der WU zu schaffen bzw. zu erhalten. Auf diese neuerliche Herausforderung freue ich mich sehr! Ihr TEAM HAKAN FCG & Unabhängige.



### **Julia Emberger**

Hi & a smile meanwhile! Ich bin seit 2003 Mitarbeiterin an der WU und im Rahmen des Universitätsbetriebes durfte ich unterschiedliche Persönlichkeiten und tolle Kollegen

und Kolleginnen kennenlernen - eine Vielfalt, die mich fasziniert. Jedoch können sich durch unterschiedliche Charaktere oder differierende Meinungen Spannungen, schlimmstenfalls Diskriminierungen, ergeben. Daher ist mir eine gemeinsame Lösungsfindung sehr wichtig, wozu Offenheit und eine Betrachtung aus unterschiedlichen Perspektiven notwendig ist. Das vermisse ich in der heutigen Arbeitswelt oftmals. Dies hat mich auch dazu bewogen, im Betriebsrat für das Allgemeine Personal mitzuarbeiten, wo ich nunmehr seit 2017 tätig bin, um in Ihrem Sinne mitzugestalten. Gleichberechtigung und Wertschätzung auf der einen Seite, bedürfnisorientiertes Arbeiten (z. B. wie Mobiles Arbeiten) und Innovation auf der anderen Seite – das ist mir besonders wichtig! Ich möchte mich für Ihre Rechte einsetzen, für faire Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklung. Ihr TEAM HAKAN FCG & Unabhängige.



### **Gabriele Gartner** Kassaverwalterin

1970 in Wien geboren, konnte ich nach meinem Handelsschulabschluss 1985 einen Job als "Jugendliche Vertragsbedienstete" an der

Universitätsbibliothek der WU annehmen. 1988 wurde eine Planstelle für mich frei und ich erhielt einen neuen Vertrag als Vertragsbedienstete, der vier Jahre später - nach dem Ablegen meiner Dienstprüfung - in eine Beamtenstelle mit Definitivstellung umgewandelt wurde. In der Bibliothek der WU war ich die letzte Mitarbeiterin, die pragmatisiert wurden.

2004 wurde die Betriebsratsliste We4U/UG gegründet und ich wurde gefragt, ob ich hier gerne mitarbeiten würde. Seit dieser Zeit war erst als Ersatzmitglied, seit 2017 auch als Betriebsrätin für den Betriebsrat tätig.

Ein besonderes Anliegen ist mir u.a. die Wertschätzung, die man den WU-Mitarbeiter\*innen entgegenbringt. Diese tragen schließlich viel zum täglichen Gelingen des Universitätsalltags bei. Auch das Miteinander reden, nicht nur in einer Krise, ist mir wichtig: Kommunikation ist ein wunderbares Mittel, Konflikte zu lösen.



### **Roman Franz**

1973 in Eisenstadt geboren und Vater von Zwillingen. Seit 1990 bin ich am Institut für Informationswirtschaft tätig und war mit verschiedensten Aufgaben betraut.

Seit längerem administriere ich die LVs unseres Instituts und bin für alle Studierendenanfragen zuständig. Meinen Ausgleich finde ich in meiner Freizeit u.a. beim Destillieren und Imkern.

Zum Team We4U/UG bin ich 2014 gestoßen, seit 2016 bin ich Ersatzmitglied und seit 2020 gewähltes Mitglied des Betriebsrats.

Da ich selbst in Karenz war (und in Elternteilzeit bin), weiß ich um die Komplexität des Themas "Arbeit & Familie". Es ist mir wichtig, dass allen Kolleg\*innen beides problemlos ermöglicht wird.

Ein weiteres Anliegen sind die freiwilligen sozialen Leistungen, die durch Wahlmöglichkeit zwischen z.B. Essensgutscheinen und Jobticket etc. verbessert werden könnten.



### **Ruth Heuberger**

Nice greetings! Seit nunmehr 20 Jahren bin ich an der WU am Forschungsservice tätig. Mich für andere einzusetzen ist mir immer schon am Herzen gelegen! Deshalb habe

ich die Wiener Gewerkschaftsschule erfolgreich absolviert und besuche darüber hinaus jährlich arbeitsrechtliche Fortbildungen, um up to date zu bleiben und Ihnen die bestmögliche Unterstützung bieten zu können. Mein größtes persönliches Anliegen: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Pflege von Angehörigen – dafür setze ich mich ein! Daher bin ich seit 2009 im Betriebsrat der WU für Sie aktiv (beginnend als Ersatzmitglied, später als stellvertretende Vorsitzende und seit 2017 als ordentliches Mitglied). Um Ihrem entgegengebrachten Vertrauen gerecht zu werden, stehe ich Ihnen auch in dieser Betriebsratsperiode mit Rat und Tat zur Seite. Gemeinsam erreichen wir mehr - Ich bin für Sie da! Ihr TEAM HAKAN FCG & Unabhängige.



**Hilde Renner**  
stv. Schriftführerin

Ich bin seit 1987 am Department für Volkswirtschaft tätig, habe anfangs als Jugendliche Vertragsbedienstete begonnen, wechselte später in ein fixes Dienstverhältnis (unsere Institute waren damals noch "Ordinariate" und das Department war ein Institut).

Ab dem Jahr 1991 war ich am Extraordinariat (heute Institut) für Arbeitsmarkttheorie und -politik beschäftigt. Nach meiner Mutterschaftskarenz (habe zwei heute schon erwachsene Kinder), habe ich meine Stelle auf 20 Wochenstunden reduziert und war nach meiner Karenzierung noch weitere 17 Jahre (2001-2018) halbtags beschäftigt. Im Jahr 2018 konnte ich meinen Posten wieder auf 40 Wochenstunden aufstocken.

Die Harmonie und gerechte Zusammenarbeit unter Kolleg\*innen und auch der Stand der selben ist mir immer wichtig und erst vor 4 Jahren habe mich dem Betriebsratsteam We4U/UG angeschlossen. Ich begann 2017 als Ersatzmitglied, wo ich mich mit der Arbeit des Betriebsrats vertraut machen konnte und auch meine Gedanken einfließen lassen durfte. Als aktive Betriebsrätin bin ich nun zur Schriftführer-Stellvertreterin gewählt worden und freue mich auf gute Zusammenarbeit in einem dynamisch jungen Team!



**Hakan Siretöglu**

Good morning WU! Mit mehr als 30 Jahre-WU-Erfahrung kenne ich die Probleme und Bedürfnisse der WU-Angehörigen. Meinen Erfolg als IT-SERVICES Mitarbeiter verdanke ich der Professionalität, auf die ich auch als Betriebsrat zurückgreife. Privat bin ich ein Familienmensch und Vater von fünf Kindern. Mein Team und ich stehen Dir/Ihnen in guten und schlechten Zeiten stets zur Seite. Ihr TEAM HAKAN FCG & Unabhängige.



**Christian Spadt**

Hi, in meinen drei Funktionen am Department Marketing, Institut für Retailing & Data Science (früher Handel & Marketing), sowie am Marketing Management Institut, habe ich meine Arbeitgeberin WU sehr gut kennengelernt. Dadurch kenne ich auch die Probleme und Anliegen der WU-Angehörigen. Jeder, der den Wunsch hat, mit mir ein persönliches Gespräch zu führen, ist herzlich eingeladen, mich aufzusuchen beziehungsweise komme ich auch gerne vorbei. Ich bin der festen Überzeugung, die meisten Unstimmigkeiten, egal welcher Art, können gelöst werden. Kommunikation und bilaterale Lösungswege zu finden, ist meiner Meinung nach, das A und O. Hier einen Beitrag zu leisten ist mein Ziel. Ihr TEAM HAKAN FCG & Unabhängige.

**Auch unsere Esatzmitglieder (in alphabetischer Reihenfolge) sollen nicht ungenannt bleiben:**

- Doris Binderbauer
- Alexandra Bleich
- Margit Feibel
- Martina Fekete
- Silvia Gundacker
- Alexandra Hager
- Claudia Hoffmann
- Angelika Klugmaier
- Sarah Kwiatkowski
- Andrea Lindenthal
- Timea Rebstock
- Kerstin Schleinzer
- Adrian Schmittner
- Sonja Smiderer
- Harald Stopfer
- Isabella Sturm
- Susanne Tacha
- Ulrike Überreiter
- Barbara Weinhofer
- Dennis Windhorst
- Karin Zemanek
- Lena Zimmermann

Zusammen freuen wir uns auf die nächsten fünf Jahre Betriebsratsarbeit an der WU Wien. Wir werden versuchen, Ihre Interessen als Team bestmöglich zu vertreten.

# Sozialpartnervereinbarung Homeoffice – alles bleibt freiwillig

Es ist wichtig, dass nach langwierigen Verhandlungen jetzt endlich klare Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice vereinbart wurden.

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian

Die Sozialpartner haben sich Ende Jänner 2021 mit der Regierung auf eine Homeoffice-Regelung geeinigt.

Die Eckpunkte:

- **Klarheit in Form von Regelungen.**  
Homeoffice bleibt freiwillig, es kann nicht vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin verordnet werden, es muss vereinbart werden - im Idealfall mit einer Betriebsvereinbarung, dafür wird es einen eigenen Betriebsvereinbarungstatbestand geben. Beide Seiten, also Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*innen, haben auch in Zukunft die Möglichkeit, von dieser Vereinbarung wieder zurückzutreten. Die Homeoffice-Vereinbarung kann mit einer einmonatigen Frist gekündigt werden.
- **Zwingender Anspruch auf Arbeitsgeräte oder Aufwändersatz.**  
Der/die Arbeitgeber\*in muss digitale Geräte stellen bzw. für Arbeit mit privaten Geräten zahlen. Werden private digitale Arbeitsmittel (Handy, Laptop, Internet) verwendet, muss der/die Arbeitgeber\*in einen Kostenersatz leisten. Diese Pauschalen für Kosten im Homeoffice sind bis zu 300 Euro jährlich steuerfrei. Aber Achtung: der/die Arbeitgeber\*in muss z.B. keinen zweiten Bildschirm zur Verfügung stellen, wenn ein Laptop als Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt wird.
- **Besserer Versicherungsschutz.**  
Der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice wird nicht nur verbessert, sondern auch zum Dauerrecht. Die Dienstnehmerhaftpflicht wird erweitert.

In Kraft treten können diese Regelungen allerdings erst, wenn im Parlament die gesetzlichen Änderungen beschlossen wurden. Diese gelten dann für die Jahre 2021 bis 2023, danach sollen sie evaluiert werden. Damit die Kosten für bereits 2020 angeschafftes Mobiliar nicht verfallen, können Teile des 300-Euro-Rahmens steuerlich ins Jahr 2020 vorgezogen werden.



Mit der Abschreibung von im Homeoffice entstandenen Kosten für Anschaffungen bis zu 300 Euro jährlich und mit der Steuerfreiheit für Zuschüsse vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bis 300 Euro jährlich ist dafür gesorgt, dass Arbeitnehmer\*innen einen finanziellen Ausgleich bekommen.

In Unternehmen mit einem Betriebsrat kann es mit dem Inkrafttreten der Regelung eine Betriebsvereinbarung über die Regelung von Homeoffice geben. Das wird im Arbeitsverfassungsgesetz verankert. Der Hintergrund dafür: Die Corona-Pandemie hat klar gezeigt, dass es in Betrieben mit einem Betriebsrat bessere und transparentere Lösungen gibt. An der WU wird zwar bereits die Möglichkeit zum Mobile Office gewährt, diese ist aber nur durch eine Policy geregelt. Die Vorteile: Es gibt meist schnell eine Vorgabe was gemacht werden kann und die Arbeitgeberin WU hat eine Selbstverpflichtung sich an diese Policy zu halten. Der Nachteil: Der Betriebsrat hat bei einer Policy keinerlei Mitspracherecht und auch keine Möglichkeiten, Verbesserungen für die Mitarbeiter\*innen zu fordern. Die Arbeitgeberin legt die Spielregeln fest. Daher bevorzugen die Betriebsräte Betriebsvereinbarungen mit dem/der Arbeitgeber\*in.

Der ÖGB hat auf seiner Homepage die neuen Bestimmungen ausführlich zusammengefasst. Und auch die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD) hat dazu Informationen an ihre Mitglieder verschickt (siehe S. 9 ff.)

## Wie sieht es an der WU mit Homeoffice aus?

Mit 1. Oktober 2020 ist für das Allgemeine Universitätspersonal die WU-Policy "[Mobiles Arbeiten](#)" in Kraft getreten. Dadurch soll die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert werden.

An der WU gibt es mit dieser Policy die Möglichkeit für das Allgemeine Universitätspersonal im Mobile Office zu arbeiten. Eine Inanspruchnahme von Mobile Office wird vorerst für ein Jahr genehmigt, danach ist eine unbefristete Verlängerung möglich. Aber wie schon erwähnt: einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten haben Sie mit dieser Policy nicht.

Anträge zum mobilen Arbeiten können über die Anwesenheitsverwaltung gestellt werden. Für die Teilnahme am mobilen Arbeiten sind Sicherheitsschulungen des IT-Services zu absolvieren. Die Führungskraft muss die Teilnahme am mobilen Arbeiten befürworten. Ist dies der Fall, erfolgt die Genehmigung dann durch die Personalleitung für das für Personal zuständige Mitglied des Rektorats und ein Zusatz zum Arbeitsvertrag wird von der Personalabteilung ausgestellt.

Es wird zwischen einem "Modell Fix" und einem "Modell Flexibel" unterschieden. Beim fixen Modell werden Anzahl und Lage der Arbeitstage für die Laufzeit des mobilen Arbeitens fixiert, sind aber jederzeit änderbar. Das flexible Modell bietet die Möglichkeit, einzelne Tage – maximal 2 Tage pro Woche und 8 Tage pro Monat – zu beantragen. Diese müssen im Voraus mit der Führungskraft vereinbart werden. Sollten in einem Monat weniger als 8 Tage beansprucht werden, kann der Überschuss nicht in den nächsten Monat mitgenommen werden. Er verfällt mit Beginn des neuen Monats.



Durch die Möglichkeit den Arbeitsplatz frei wählen zu können, kann auch in einer anderen Umgebung als den eigenen vier Wänden gearbeitet werden.

Mobiles Arbeiten an der WU bedeutet aber auch, dass der Arbeitsplatz selbst gewählt werden kann. Arbeiten Sie z.B. bei schönen Wetter lieber im Garten Ihres Zweitwohnsitzes, ist dies möglich.

Eine Beendigung der Mobile Office-Vereinbarung ist jederzeit einvernehmlich möglich und erfolgt ebenfalls über die Anwesenheitsverwaltung. Allerdings endet die Vereinbarung automatisch, wenn das fixe Modell nicht verlängert wird oder beim Wechsel des Aufgabenprofils oder der organisatorischen Einheit. Möchte man das fixe Modell beenden, kann das nach einer einmonatigen Frist zum nächsten Monatsletzten passieren. Bei Unzumutbarkeit des mobilen Arbeitens kann diese sofort enden, ebenso bei wiederholten Verstößen gegen die Verhaltensregeln im Mobile Office. Darunter fallen z.B. die Nicht-Erreichbarkeit während der vereinbarten Arbeitszeit.

Zur besseren Verständlichkeit der Policy "Mobiles Arbeiten" hat die WU auf Ihren Sharepoint-Seiten ein [Factsheet](#) mit den wichtigsten Punkten zusammengefasst. Lesen Sie dieses – neben der [Policy](#) - bitte genau durch, bevor Sie einen Antrag auf mobiles Arbeiten stellen. (99)

WU Start

→ Mobiles Arbeiten >

Übersicht   Mobilien Tag beantragen   **Eigene Anträge**   Eigene Tage

English

Liste der eigenen Anträge

Details	Modell	Status	Beginn	Ende
	flexibel	Beantragt	01.10.2020	30.09.2021

Die Anträge für Mobiles Arbeiten werden über die Anwesenheitsverwaltung in BACH beantragt.

## Wann und unter welchen Bedingungen ist Telearbeit im Bundesdienst möglich?

Telearbeit kann BeamtInnen mit ihrer Zustimmung angeordnet bzw. mit Vertragsbediensteten vereinbart werden, wenn ...

1. sich die Bediensteten hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt haben,
2. die Erreichung des von den Bediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. die Bediensteten sich verpflichten, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

In der Anordnung bzw. Vereinbarung sind insbesondere zu regeln:

4. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
  5. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen der Dienststelle und den Telearbeit verrichtenden Bediensteten,
  6. die Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtenden Bediensteten sich dienstlich erreichbar zu halten haben, und
  7. die Anlassfälle und Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtenden Bediensteten verpflichtet sind, an der Dienststelle anwesend zu sein.
- > Vom Bund sind den Bediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Weitere Details auf [goed.at](https://www.goed.at)



(c) Adobe Stock / samuili

## Wann darf Telearbeit widerrufen bzw. beendet werden?

Die Anordnung von Telearbeit ist bei BeamtInnen vom Dienstgeber zu widerrufen bzw. endet durch Erklärung des Dienstgebers bei Vertragsbediensteten, wenn ...

1. eine der in Z 1 bis 3 genannten Voraussetzungen entfällt,
  2. die Bediensteten einer sich aus Z 3 oder Z 5 bis 7 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommen, oder
  3. die Bediensteten wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringen.
- > Die genannten Ziffern beziehen sich auf die Information „Wann und unter welchen Bedingungen ist Telearbeit im Bundesdienst möglich?“.
- > Die Telearbeit endet weiters, wenn BeamtInnen ihre Zustimmung zur Telearbeit zurückziehen bzw. durch Erklärung der Vertragsbediensteten.

Weitere Details auf [goed.at](http://goed.at)

(c) Adobe Stock / MicroOne



# Home-Office in der Arbeitnehmer\*innenveranlagung

finanzonline.at

Bundesministerium  
Finanzen

STARTSEITE **STEUERAKT** FAMILIENBEIHILFE WEITERE SERVICES NACHRICHTEN



Abmelden

## Arbeitnehmerveranlagung 2020

### Herzlich willkommen zu Ihrem persönlichen Steuerassistenten

Der Steuerassistent ist eine Ausfüllhilfe, die Sie mit Fragen durch Ihre Arbeitnehmerveranlagung begleitet. Das kann Ihnen helfen und erspart Ihnen Zeit.

Alle Informationen über die neuen Funktionen und das neue Design von FinanzOnline finden Sie in unserem Kurzvideo:



Von Home-Office spricht man, wenn die Leistung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin mittels Informationstechnologie außerhalb des Arbeitsplatzes der WU, vorzugsweise in den eigenen vier Wänden, erbracht wird. Seit März 2020 zwingt uns COVID-19 immer wieder, unseren gewohnten Arbeitsplatz in das eigene Zuhause zu verlegen. Dadurch fallen Kosten an, die von der Arbeitgeberin WU nicht getragen werden.

Am 27. Jänner konnten sich die Sozialpartner mit der Bundesregierung über eine gesetzliche Regelung für Home-Office einigen. Mit der Abschreibung von im Home-Office entstandenen Kosten für Anschaffungen bis 300,00 Euro jährlich und mit der Steuerfreiheit für Zuschüsse vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bis 300,00 Euro jährlich, wird der/die Arbeitnehmer\*in wohl einen finanziellen Ausgleich bekommen. Digitale Arbeitsmittel wie Laptop,

Handy und auch WLAN müssen dann vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bereitgestellt bzw. ein Kostenersatz dafür gezahlt werden. Diese Regelung soll auch rückwirkend für das Kalenderjahr 2020 gelten.

Derzeit gibt es dazu aber nur den Ministerratsvortrag (MRV) vom 27. Jänner 2021. Die zur Umsetzung notwendigen Gesetzesänderungen lassen noch auf sich warten. Im Fokus des MRV steht die Privatwirtschaft. Geplante gesetzliche Änderungen bei der Unfallversicherung oder dem Steuerrecht werden aber wohl für alle Arbeitnehmer\*innen in Kraft treten.

Abgesehen von den geplanten gesetzlichen Änderungen gibt es aber auch jetzt schon eine Reihe von Möglichkeiten, Kosten, die im Home-Office anfallen, steuerlich abzusetzen.

## Arbeitsmittel sind steuerlich absetzbar

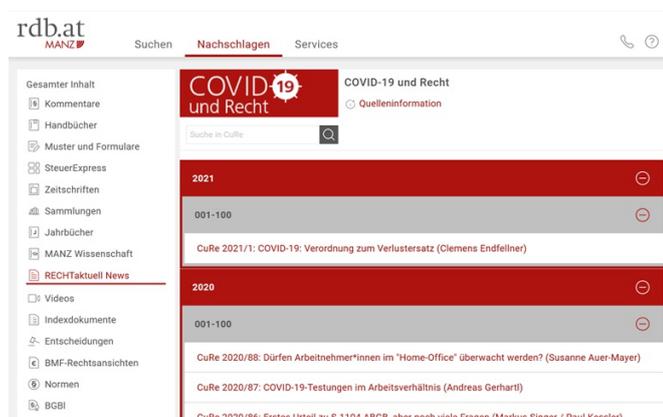
Unabhängig vom Ort des Arbeitsplatzes sind Arbeitsmittel, welche der/die Arbeitnehmer\*innen selber angeschafft haben, als **Werbungskosten** gem. § 16 Abs 1 Z 7 EStG abzugsfähig. Darunter fallen auch Computer bzw. Laptop, Telefonkosten sowie Internetgebühren.

Für die steuerliche Absetzbarkeit muss unterschieden werden, welche Arbeitsmittel vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin für die berufliche Ausübung bereitgestellt werden und welche der/die Arbeitnehmer\*in im Home-Office selbst zu Verfügung stellt. Stellt ein\*e Arbeitnehmer\*in private Gegenstände zur Erbringung der Leistung zur Verfügung, sind die dafür angefallenen Kosten nach § 16 EStG als Werbungskosten abzugsfähig.

Gegenstände, welche unter die "**Geringwertige Wirtschaftsgüter-Höchstgrenze**" (800,00 € im Jahr 2020) liegen, sind **sofort abzugsfähig**. Anschaffungs- oder Herstellkosten über 800,00 € (inkl. USt.) müssen über die Nutzungsdauer aliquot angegeben werden. Liegen die Anschaffungskosten über 800,00 € wird eine Nutzungsdauer von mindestens drei Jahren angenommen. Computer, Bildschirm und Tastatur werden dabei als eine wirtschaftliche Einheit betrachtet. Ist die Nutzungsdauer einmal gewählt, kann diese nicht mehr geändert werden.

Für die Absetzbarkeit privat angeschaffter Hardware, die für berufliche Tätigkeiten eingesetzt werden, muss die **berufliche Notwendigkeit** gegeben und diese auch belegbar sein. Nach den derzeitigen Lohnsteuerrichtlinien können maximal 60 % der Anschaffungskosten als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden, da davon ausgegangen wird, das mindestens 40 % auf private Nutzung fallen.

Software, die ausschließlich für die berufliche Tätigkeit gekauft wird, ist voll abzugsfähig.



Beim Manz-Verlag kann man aktuelle Beiträge zu Covid-19 und Recht nachlesen

## Veranstaltungshinweis

Fragen Sie Expert\*innen der Arbeiterkammer zur Arbeitnehmer\*innenveranlagung.

**Wann: 08. März 2021, 14.00-16.00 Uhr**

Der Link zur Veranstaltung wird per Mail an alle Mitarbeiter\*innen geschickt.

## Auch berufliche Telefonate und Internetkosten können abgesetzt werden

Wird das private Telefon beruflich genutzt, kann dieses abgesetzt werden. Gibt es keine genaue Aufzeichnung über die beruflich veranlassten Telefonate, muss eine Schätzung des privaten Anteils vorgenommen werden.

Nach privater und beruflicher Nutzung müssen auch sämtliche Internetkosten wie Provider-Gebühren, Leitungskosten (Online-Gebühren) oder Paketlösung für Internetzugang aufgeteilt werden. Wenn die Aufteilung nicht belegbar ist, muss - so wie bei den Telefonkosten - eine Schätzung vorgenommen werden. Der beruflich genutzte Teil kann dann als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden.

Weitere Informationen, was sie steuerlich absetzen können, finden Sie auch im jährlich neu erscheinenden "[Das Steuerbuch](#)", das vom Bundesministerium für Finanzen auf seinen Seiten veröffentlicht. (gg)

Quelle: Manz-Zeitschrift CuRe 2020/69: "[Die besten Steuertipps zum Home-Office](#)"

## Buchtipps



Das Steuerbuch [...] - Tipps zur ArbeitnehmerInnenveranlagung

Herausgeber, Eigentümer und Verleger: Bundesministerium für Finanzen

# Unsere Betriebsvereinbarungen

Eine kurze Zusammenfassung der geltenden BVs

Eine Betriebsvereinbarung (BV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der aber nicht nur Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien begründet, sondern auch verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes formuliert. (Wikipedia)

In allen Betriebsvereinbarungen wird folgendes geregelt:

- dass personenbezogene Mitarbeiter\*innendaten nur im gesetzlich erlaubten und betrieblich unbedingt notwendigen Ausmaß verarbeitet oder an Dritte übermittelt werden.
- dass keine arbeitsrechtliche Kontrolle der Mitarbeiter\*innen mittels eines elektronischen Systems durchgeführt wird (z.B. Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeit).
- dass kein Missbrauch von sensiblen Daten erfolgt.
- dass der Schutz von WU-Eigentum gewahrt ist.
- dass bestehenden Rechtsvorschriften, wie z.B. Bundesgesetzen (ArbVG, AngG, UrlG, Universitätsgesetz 2002, Datenschutz etc.), und der Kollektivvertrag für Angestellte der Universitäten umgesetzt werden.
- wie und unter welchen Umständen eine Einsichtnahme in Logfiles, Protokolle und Aufzeichnungen etc. erfolgt und welche Personen Zugriff auf diese Daten haben.
- an welche externen Stellen (Ministerium, externe Auftragsverarbeiter\*innen, Drittmittelgeber\*innen) dürfen Daten übermittelt werden.

An der WU sind derzeit 19 Betriebsvereinbarungen in Kraft:

## **Auszahlungstermine für die Gehälter der Projektmitarbeiter\*innen gemäß § 4 Z 14 und 17 KV**

Diese BV regelt den Auszahlungstermin für Projektmitarbeiter\*innen mit dem letzten des jeweiligen Monats. Der Auszahlungstermin für Angestellte der Universitäten und der Vertragsbediensteten erfolgt am 15. jeden Monats, der Auszahlungstermine für Beamt\*innen am 1. jeden Monats.

## **Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse**

In dieser BV wird der Anspruch auf die überbetriebliche Pensionskasse für Angestellte der WU Wien geregelt.

## **BV über die Einführung und Nutzung eines elektronischen Personalakts (ePA)**

Diese BV regelt die zulässige Erhebung und Auswertung personenbezogener Daten der Mitarbeiter\*innen an der WU Wien.

## **BV über die Nutzung von zentral betriebenen Multifunktionsgeräten (Drucker, Scannen, Faxen und Kopieren)**

Es wird die Erhebung und Auswertung von personenbezogenen Daten, die bei der Nutzung von den eingesetzten Multifunktionsgeräten anfallen, geregelt. Diese dürfen z.B. nicht zur Arbeitskontrolle herangezogen werden.

## **BV über die Vereinbarung eines Sabbaticals**

Unter Sabbatical wird eine besondere Form eines Arbeitszeitmodells verstanden. Durch eine Ansparrphase kann ein temporärer Ausstieg aus dem Erwerbsleben erreicht werden, ohne in der Freizeitphase erhebliche finanzielle Einbußen zu haben.

## **BV über die Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen gem. § 4 Z 19 iVm. § 62 Abs. 3 Uni-KV**

Diese BV regelt die Abgeltung von Dienstreisen der Angestellten der WU Wien.

## **BV zur Nutzung des Bibliotheksmanagementsystems Alma**

Im Betriebssystem ALMA werden Mitarbeiter\*innendaten verarbeitet. Diese Betriebsvereinbarung regelt die Nutzung dieser Daten, deren Auswertung und die damit im Zusammenhang stehenden Kontrollen.

## **BV elektronische Zutrittssysteme gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 bzw. § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG idgF**

In dieser Betriebsvereinbarung ist unser elektronisches Zutrittssystem, um Räume mit Chip oder Karte an der WU Wien betreten zu können, geregelt. Durch die Speicherung von Zutritten

fallen sensible Daten an. Eine eventuelle Auswertung erfolgt ausschließlich im Beisein und nach Zustimmung beider Betriebsratskörperschaften. Eine Zustimmung wird nur unter Angabe eines (strafbaren) Grundes erteilt.

### **BV zur Gewährung eines zinsenlosen Gehaltsvorschusses**

Bei einer Notlage oder anderen berücksichtigungswürdiger Gründe kann auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ein Gehaltsvorschuss gewährt werden.

### **Mobile Device Management System**

Das Mobile Devices Management System (MDM-System) stellt sicher, dass mit mobilen Geräten (Handy, Laptop etc.) in einem abgesicherten Rahmen auf WU-Systeme zugegriffen werden kann. MDM ist einer der WU-Maßnahmen zur Datensicherheit.

### **Nutzung von Kommunikationsanlagen gem. § 96 Abs. 1 Z 3 bzw. § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG**

Diese BV regelt die Gesprächsdatenerfassung der Arbeitnehmer\*innen an der WU Wien. Wie lange dürfen diese aufbewahrt werden. Welche Gespräche dürfen aufgezeichnet werden (z.B. strafbare Handlungen wie Drohungen).

### **BV für operative Systeme**

Die WU Wien setzt verschiedene automationsunterstützte Systeme ein, die personenbezogene Daten von Mitarbeiter\*innen verwenden. Es wird die Verwendung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten geregelt.

Zusatzvereinbarungen (Sideletter) betreffen die Verwendung von Microsoft Teams und ZOOM als Kommunikationstool.

Diese BV wird derzeit neu verhandelt.

### **Regelung der gleitenden Arbeitszeit gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG (Beamte und Vertragsbedienstete) und Regelung der gleitenden Arbeitszeit gemäß § 4b Arbeitszeitgesetz 1969 (Kollektivvertrag)**

Diese, vor wenigen Monaten abgeschlossenen BV, regeln die gleitende Arbeitszeit der Mitarbeiter\*innen.

### **BV über das System Integrationsplattform**

Regelungsgegenstand dieser BV ist ausschließlich die Verwendung personenbezogener Arbeitnehmer\*innendaten, die im Rahmen bereichsübergreifender Berichte, dh über mehr als ein Quellsystem hinausgehend, betroffen sind.

Auch diese Betriebsvereinbarung ist derzeit in Verhandlung.

### **BV für das allgemeine Universitätspersonal gemäß § 2 Abs. 4 UrlG über das Urlaubsjahr**

In dieser (ältesten) BV wird das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt.

### **BV betreffen die Verwendung von Überwachungskameras gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 bzw. § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG idgF**

Wir regeln hier die Verwendung von hunderten Überwachungskameras auf dem WU-Gelände. Was darf aufgenommen werden? Wie und wie lange erfolgt eine Speicherung von Videodateien? Eine eventuelle Auswertung erfolgt ausschließlich im Beisein beider Betriebsratskörperschaften. Für eine Auswertung gelten die gleichen Regeln wie bei der Betriebsvereinbarung Zutrittskontrolle.

Wir verhandeln manche BVs über mehrere Monate. Z.B. sind die Verhandlung für die BV operative Systeme und für das System Integrationsplattform für ein Jahr vorgesehen. Die BV zur gleitenden Arbeitszeit konnten wir nach ca. 10 Monaten abschließen. Manche Zusatzvereinbarung können bereits nach wenigen Wochen abgeschlossen werden, wie die Verwendung von MS Teams oder ZOOM.

### **Alle diese Betriebsvereinbarungen sind auf unserer [Homepage](#) in vollem Umfang veröffentlicht.**

Sollten Sie noch Fragen zu unseren Betriebsvereinbarungen haben, so wenden Sie sich an den Betriebsrat. Jede Anfrage wird absolut vertraulich behandelt. (fh)



Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber und dem Betriebsrat in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Bei manchen Maßnahmen braucht der/die Betriebsinhaber\*in die Zustimmung des Betriebsrates, bei anderen nicht.

# Dienstrechtsnovelle 2020 – die wichtigsten Inhalte

Die Adaptionen betreffen unter anderem Bereiche der Telearbeit, Pflegefreistellung, Frühkarenzurlaub, Bezüge von schwangeren Beamtinnen und Dienstfreistellung für COVID-19-Risikogruppen.

## Gehaltserhöhung

Mit 1. Jänner 2021 wurden alle Gehälter und Zulagen um 1,45 % erhöht.

## Telearbeit

Zukünftig kann bei Vorliegen eines entsprechenden Anlassfalles Telearbeit auch regelmäßig (also auch für einen längeren Zeitraum) tagesweise angeordnet werden. Voraussetzungen, wie insbesondere die Vereinbarkeit mit dienstlichen und sonstigen öffentlichen Interessen sowie die Herstellung des Einvernehmens mit der oder dem Bediensteten, müssen selbstverständlich gegeben sein.

## Frühkarenzurlaub

Der Frühkarenzurlaub im öffentlichen Dienst konnte bisher nur maximal 28 Tage in Anspruch genommen werden. Seit 1. Jänner 2021 wurde die Maximaldauer auf 31 Tage verlängert. Der Familienzeitbonus kann bis zu 31 Tage bezogen werden.

## Pflegefreistellung

Die zweite Woche Pflegefreistellung für erkrankte behinderte Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, ist seit 1. Jänner 2021 unabhängig vom Alter des Kindes.

Außerdem erfolgt eine allgemeine Klarstellung, dass eine (durchgehende) Pflegefreistellung von zwei Wochen erforderlich und damit möglich sein kann. An den übrigen Voraussetzungen für die Pflegefreistellung ändert sich dadurch nichts.

## Bezugskürzung bei Suspendierung

Bei einer Suspendierung, auch einer vorläufigen, erfolgte die Kürzung des Monatsbezuges auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung. Nun kommt es zu einer deutlichen Verbesserung für betroffene Bedienstete: eine Gehaltskürzung wird im Endeffekt nur bei einer tatsächlich bestätigten Suspendierung (rückwirkend mit der vorläufigen Suspendierung) zulässig.

## Bezüge von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbots

Die bisherige Regelung berücksichtigt die Nebengebühren, die eine werdende Mutter vor Eintritt der Schwangerschaft erhalten hatte, nicht. Die neue Regelung für Beamtinnen folgt weitestgehend dem Ausfallsprinzip und sieht vor, dass künftig während des Beschäftigungsverbots der Durchschnitt der Monatsbezüge, eines allfälligen Kinderzuschusses, einer allfälligen Vertretungsabgeltung sowie der Nebengebühren und sonstigen Vergütungen, die Entgeltcharakter haben, im zwölften bis zehnten vollen Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin gebührt. Jedenfalls wird zumindest der Durchschnitt der letzten drei tatsächlich gebührenden Monatsbezüge vor Eintritt des Beschäftigungsverbots gewährt. Die neuen Bestimmungen sind auf alle werdenden Mütter anzuwenden, deren erstes Beschäftigungsverbot anlässlich der jeweiligen Schwangerschaft nach dem 31. Dezember 2020 eintritt.

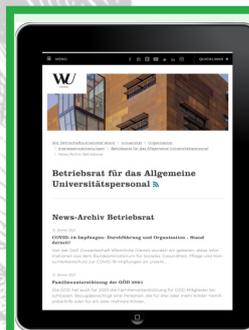
## Nichtraucherschutz

Die Schutzstandards des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetzes werden auf den Bundesdienst ausgedehnt. In diesem Sinne wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. Räume für rauchende Bedienstete dürfen eingerichtet werden.

## COVID-19-Risikogruppe

Aufgrund der andauernden COVID-19-Krisensituation wird die Möglichkeit der Dienstfreistellung wegen Zugehörigkeit zur COVID-19-Risikogruppe (§ 12k GehG bzw. § 29p VBG) bis 31. März 2021 verlängert. Darüber hinaus kann bei Andauern der Pandemie die Maßnahme per Verordnung bis 30. Juni 2021 verlängert werden. (gg)

Quelle: Gewerkschaft öffentlicher Dienst



Zum [Newseintrag](#) der Dienstrechtsnovelle mit Verlinkung auf das Schreiben der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD)

Sie können unsere News auch abonnieren!

# URLAUB und alles drumherum

Die Rahmenbedingungen des Urlaubsanspruchs für Arbeitnehmer\*innen ist im [Urlaubsgesetz Österreich \(seit 1976\)](#) geregelt.

"§ 4. (1) Der Zeitpunkt des **Urlaubsantrittes** ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers **zu vereinbaren**. Einseitige Anordnung oder einseitiger Urlaubsantritt ist grundsätzlich nicht möglich. .... kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem/r Arbeitnehmer/in nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen."

Der Kollektivvertrag der jeweiligen Berufsgruppe kann Besonderheiten bzw. zusätzliche Regelungen beinhalten, die jedoch ausschließlich eine Besserstellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beinhalten dürfen.

Der "**Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten**" ist seit 01.10.2009 in Kraft und gilt für alle Arbeitnehmer\*innen, die nach der Ausgliederung der Universitäten aus dem Bundesdienst (01.01.2004) an einer Universität neu aufgenommen wurden oder deren Arbeitsverhältnis in eines der Universität übergeleitet wurde.

Urlaub ist im § 19 des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten geregelt - [Tagesaktuelle Fassung auf der Gewerkschaftsseite kollektivvertrag.at](#)

## Urlaubsausmaß

Arbeitnehmern\*innen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren im selben Betrieb auf 36 Werktage. Das Urlaubsausmaß wird im Gesetz in Werktagen und nicht in Arbeitstagen angegeben. Werktage sind alle Kalendarstage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage.

Urlaubsanspruch: pro Kalenderjahr = 30 Werk-  
tage = 25 Arbeitstage

## Zeitpunkt und Dauer sind Vereinbarungs- sache

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in vereinbart werden, wobei auf die Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist. Es ist somit nicht möglich, dass der/die Arbeitgeber\*in dem/die Arbeitnehmer\*in den Urlaubstermin einseitig "aufzwingt"; umgekehrt darf aber auch der/die Arbeitnehmer\*in den Urlaub nicht einseitig antreten oder verlängern.



## Nicht in Geld ablösbar

Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Erholung. Es ist deshalb verboten, während eines Arbeitsverhältnisses auf den Urlaub zu verzichten und ihn sich in Geld ablösen zu lassen.

## Sonderregelung laut Covid-19- Maßnahmengesetz

### Muss ich mir jetzt Urlaub nehmen oder kann mein\*e Chef\*in überhaupt Urlaub anordnen?

Grundsätzlich ist Urlaubsverbrauch zu vereinbaren. Am 20.03.2020 wurde aber eine Neuregelung beschlossen, die eine Verpflichtung zum Urlaubsverbrauch für einen eingeschränkten Bereich vorsieht.

Bei Dienstverhinderungen aufgrund von Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, **kann** der/die Arbeitgeber\*in den Verbrauch des gesamten Alturlaubes und 2 Wochen des aktuellen Urlaubes anordnen. Ebenso kann der Verbrauch von Zeitguthaben einseitig angeordnet werden. Der angeordnete Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich ist aber mit insgesamt maximal 8 Wochen begrenzt. (Quelle: [AK OÖ](#))

Bei Fragen zu einseitig angeordnetem Verbrauch von Urlaub oder Zeitausgleich beraten wir Sie gerne. (kd)

Quelle: [https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht\\_2020.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Urlaubsrecht_2020.pdf)

# Wie gesund ist unsere IT?

Und was haben Krankenhäuser, Trinkwasser und Cyber Security miteinander zu tun?

Damit der menschliche Organismus gesund bleiben kann, benötigen wir ein funktionierendes Immunsystem, medizinisches Fachpersonal, Behandlungen, Medikamente und vieles mehr. Mit IT und OT<sup>1</sup> verhält es sich nicht anders: Um als Gesellschaft gesund zu bleiben, müssen wir auch unsere technische Infrastruktur fit und agil halten. Wie verwundbar wir sind, zeigen schon alleine die jüngsten Ereignisse seit Jahresbeginn; seien es Emotet-Ermittlungsergebnisse, Angriffe auf Krankenhäuser oder Trinkwasservergiftungsversuche.

## Emotet

Emotet ist ein berühmt-berüchtigtes Schadprogramm, welches sich in den letzten Jahren zu einer der weltweit größten Malware-Bedrohungen entwickelt hat. Ist man einmal infiziert, werden Mailinhalte ausgelesen, Passwörter geknackt, Schwachstellen ausgenutzt, Hintertüren in das Netzwerk eingebaut und Hacking-Tools installiert. Das deutsche Onlinemagazin heise.de schreibt zurecht von einem "explosiven Malware-Cocktail", weil sich Emotet durch das Nachladen von weiteren Schadprogrammen, insbesondere von Trickbot oder Ryuk, auszeichnet. Eine kriminelle Gruppe namens "Mummy Spider", die Emotet für sich nutzte, beherrschte schlussendlich ein riesiges Netzwerk aus Emotet-Opfern und Kontrollservern. Diese Infrastruktur, das "Emotet-Botnetz", boten sie in Form von "Malware-as-a-Service" anderen Kriminellen als Dienstleistung gegen Entgelt an.

## Takedown des Emotet-Botnetzes

Seit 27.01.2021 ist bekannt, dass Europol und nationale Strafverfolgungsbehörden das Emotet-Botnetz unter Kontrolle haben und gegen die Gruppe "Mummy Spider" vorgehen. Auf Basis von ersten Ermittlungsergebnissen informiert das österreichische Computer Emergency Response Team (CERT.at) bereits laufend jene Organisationen in Österreich, die von Emotet betroffen sind bzw. in Zusammenhang mit Emotet-Schäden stehen.

Nachdem Emotet als ein Instrument für viele andere unterschiedliche cyberkriminelle Handlungen zu verstehen ist, ist die Gefahr durch die Übernahme des Netzwerks nicht gebannt. Folgeschäden und anhaltende Gefahren sind abhängig davon, wie das Instrument "Emotet" genutzt wurde und wie weit fortgeschritten die Kompromittierungen von den Opfer-Systemen ist.

## Krankenhaus-Erpressungen mittels Ryuk

Emotet räumte insbesondere einer bestimmten Art von Schadprogramm die Bühne frei: Ryuk ist eine hochentwickelte Form von Verschlüsselungstrojaner. Nach erfolgter Infektion der Zielsysteme stellen die Täter\*innen Lösegeldforderungen in Höhe der geschätzten Zahlungskraft der Opfer-Organisation. Insbesondere Krankenhäuser sind von solchen Angriffen betroffen: In Zeiten der Corona-Pandemie, wo unsere Gesellschaft umso mehr auf medizinische Versorgung in Spitälern angewiesen ist, werden hunderte Krankenhäuser weltweit mittels Ryuk angegriffen und erpresst. Im September 2020 legte eine andere Ransomware die Computersysteme im Universitätsklinikum Düsseldorf lahm und führte dazu, dass eine Patientin starb. Sie musste aufgrund des Sicherheitsvorfalls in der Uniklinik zu einem weiter entfernten Krankenhaus gebracht werden, wodurch jegliche Hilfe für sie schlussendlich zu spät kam. Eintrittsvektor für das Schadprogramm war eine bekannte Software-Schwachstelle, die seit 2019 hätte geschlossen werden können.

## Versuch der Trinkwasservergiftung in Florida

Wie verwundbar Betreiber\*innen kritischer Infrastrukturen sein können, beweist leider ein jüngster Sicherheitsvorfall bei der Trinkwasseraufbereitung einer Stadt in Florida. Kriminelle konnten die Natriumhydroxid-Zufuhr sehr einfach manipulieren, ohne dabei bösartige Malware überhaupt erst verwenden zu müssen. Die IT-Sicherheit vor Ort dürfte quasi inexistent gewesen sein. Neben vielen anderen drastischen Fehlständen arbeiteten die Mitarbeiter\*innen mit Windows 7, einem veralteten und stark verwundbaren Betriebssystem, und verwendeten dieselben Passwörter für den Fernzugriff.

Es gibt noch viel zu tun, um unser (digitales) Leben sicher zu gestalten. Helfen Sie mit.

Tipps und Tricks für IT Sicherheit gibt es auf [wu.ac.at/it/security](http://wu.ac.at/it/security)

Maha Sounble

<sup>1</sup> Als operative Technologien (Operational Technology, OT) werden Hardware und Software bezeichnet, die die Leistung physischer Geräte überwachen und kontrollieren.

## "digital vernetzt" – Unterstützung für Mitarbeiter\*innen gestartet



Vernetztes und kollaboratives Arbeiten in verteilten Arbeitsumgebungen und im Homeoffice ist aktuell gelebte Praxis und ein reguläres Arbeitsmodell in naher Zukunft. Für Arbeitnehmer\*innen sowie Führungskräfte bedeutet dies ein verändertes persönliches Erleben von Arbeit in vielen Aspekten – inklusive neuen technischen Herausforderungen. An der WU stärkt daher das [Projekt "digital vernetzt"](#) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem mit einem breit gefächerten Weiterbildungsangebot und der Überzeugung, dass wir die besten Lösungen nur gemeinsam finden.

### IT-Trainings zu Microsoft Teams

Viele Funktionen des digitalen Arbeitsplatzes oder Konferenzraumes werden von Microsoft Teams bereitgestellt. Die **Online-Trainings** von IT-SERVICES fokussieren daher auf empfohlene Best Practices und gezielte Anwendungsfälle, damit Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Tipps direkt in der Praxis integrieren können. Ein kurzes [Formular zur Selbsteinschätzung](#) hilft, das individuell passende Training zu buchen und Wünsche betreffend Trainingsinhalten vorab zu melden. Seit Ende Jänner 2021 werden Trainings angeboten – Sie können sich über die [Interessentenliste](#) unverbindlich vormerken lassen. Details zu [Anmeldung und Terminen](#) werden seit Mitte Jänner auf der Projektseite im Intranet bekannt gegeben.

### IT-Sprechstunden

Begleitend zu den Trainings finden regelmäßig am **Mittwoch** von **11:00** bis **11:30** Sprechstunden von IT-SERVICES statt. Hilfreiche und

rasche Antworten auf Ihre Fragen (insbesondere zu Microsoft Teams) werden angestrebt, Sie können gleich danach mit den neuen Ideen weiterarbeiten. Wenn Sie Zeit haben, schauen Sie einfach unverbindlich vorbei. Den jeweils aktuellen Besprechungslink erhalten Sie im [Kanal Allgemein](#) des Teams Hilfe-Community in Microsoft Teams.

### Hilfe-Community

Um die besten Lösungen gemeinsam zu finden, brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU eine Plattform, um ihre Fragen und Ideen möglichst einfach austauschen zu können. Die [Hilfe Community](#) soll genau das ermöglichen. Stellen Sie im **Kanal "Fragen und Austausch"** einfach Ihre Fragen und erhalten Sie Antworten von allen Teammitgliedern. Oder antworten Sie auf eine gestellte Frage und greifen Sie anderen Kolleginnen und Kollegen mit Ihrer Expertise hilfreich unter die Arme. Sie können auch in den bereits redaktionell **zusammengestellten FAQ** nach Lösungen suchen. Übrigens: Neue Funktionen sowie bekannte Schwierigkeiten und deren Umgehung werden Ihnen im Kanal **"Neue Features und Known Bugs"** präsentiert.

Vernetzen Sie sich über die Hilfe-Community mit dem Erfahrungsschatz von über 2.400 WU Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Stellen Sie Ihre Frage in der [Hilfe-Community](#) und seien Sie gespannt. Wir freuen uns schon auf einen regen Austausch von Ideen und Lösungen.

Werner Hackinsholz/Stefan Jester

# Vielfalt - mehr als ein Schlagwort

## Diversität – mehr als Kategorien

**Wissen Sie, dass es an der WU einen Raum der Stille gibt? Wissen Sie, wer [q\\_wir@wu](mailto:q_wir@wu) ist und was Inklusion bedeutet?**

Diversitätsmanagement an der WU hat das Ziel, die Vielfalt der WU-Angehörigen und die Inklusion – im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von benachteiligten Personengruppen – zu fördern. Die WU möchte damit im Wettbewerb um die "besten Köpfe" bestehen, zukunftsorientiert und innovativ bleiben und über ihre gesetzliche Verpflichtung hinaus ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen.

Doch was genau bedeutet das? Welche Programme und Maßnahmen werden an der WU umgesetzt, um ein diskriminierungsfreies, diverses und inklusives Arbeits- und Studenumfeld zu verwirklichen?

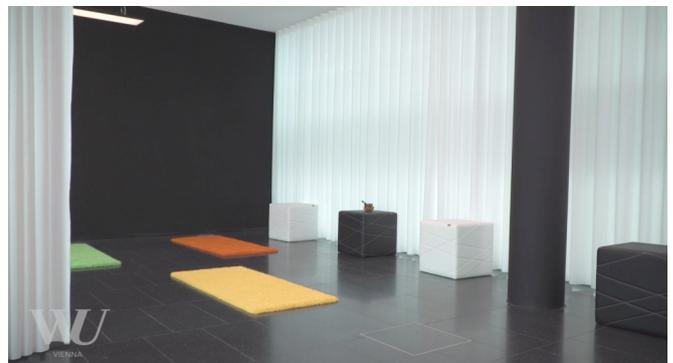
**Was wir konkret tun (ausgewählte Maßnahmen):**

- **Inklusion von Menschen mit Behinderung:** 2017 wurden erstmals administrative Stellen in einem geringfügigen Stundenausmaß speziell für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung ausgeschrieben. Stellen wie diese bieten Betroffenen die Möglichkeit berufliche Erfahrungen zu sammeln, um später am Arbeitsmarkt innerhalb oder außerhalb der WU Fuß zu fassen. 2020 wurde diese Initiative mit weiteren Ausschreibungen weitergeführt.

Weitere Informationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie Tipps für ein barrierefreies Miteinander finden Sie im [Leitbild zur Inklusion von Arbeitnehmer\\*innen mit Behinderung](#) und auf der Website "[Barrierefreie WU](#)".

- **Publikation des digitalen und interaktiven Gleichstellungsberichts:** Die Entwicklung der Gleichstellung an der WU wurde für das Berichtsjahr 2019 erstmals als reine Online-Version mit [interaktiven Elementen](#) publiziert. Ziel ist, die Daten zum Themenbereich Gleichstellung verstärkt zu visualisieren und interaktiv darzustellen, sodass User\*innen die Auswertungen an ihre eigenen Interessen anpassen können.

- **Umgestaltung und Wiedereröffnung des Raums der Stille:** [Raum der Stille \(D2.0.151\)](#) ist an der WU ein Ort für Ruhe, Gebet, Spiritualität, Meditation sowie achtsame Begegnung. Gemeinsam mit Studierenden und Mitarbeiter\*innen wurde der Raum ab Sommersemester 2019 umgestaltet und 2020 wiedereröffnet. Ziel der Umgestaltung ist in Zeiten wachsender Internationalität und steigender kultureller Diversität einen Raum zu schaffen, an dem sich alle – unabhängig von Herkunft, Religion oder Geschlecht – willkommen fühlen.



Der Raum der Stille im Gebäude D2 an der WU

- **Geschlechtervielfalt:** Seit 1. Jänner 2020 muss an Hochschulen die 3. Geschlechtsoption erhoben werden. Damit wird nun auch rechtlich anerkannt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und Geschlechteridentitäten vielfältig sein können. Neben der Datenerfassung ("weiblich", "männlich", "divers/offen"), sorgen seit Oktober 2019 genderneutrale Toiletten dafür, dass sich WU-Angehörige und ihre Gäste, unabhängig von deren Geschlechteridentitäten, an der WU sicher, wertgeschätzt und inkludiert fühlen. Genderneutral heißt, dass die Toiletten allen Menschen offen sind unabhängig vom eigenen Geschlecht.

Mit [Q\\_wir@wu](mailto:Q_wir@wu) gibt es an der WU zudem seit 2015 eine offene Gruppe zum Thema [LGBTIQA\\*](#) für Studierende und Mitarbeitende, die u.a. Austausch, Vernetzung und Safe Space bietet.

- **Kategorien aufbrechen:** Diversitätsmanagement fokussiert oft auf Kategorien wie Geschlecht, Herkunft oder Alter und leitet daraus per se eine Bedürfnislage ab. Das ist in vielen Fällen richtig und wichtig

und wird auch an der WU in vielen Maßnahmen und Programmen (siehe oben) praktiziert. Darüber hinaus braucht echte und gelebte Inklusion aber ein neues Verständnis von Gruppen, indem diese über ihre Lebensumstände definiert werden. Es gilt zu erkennen, aus welchen Lebenskontexten sich Benachteiligungen ableiten lassen und durch welche Maßnahmen ihnen begegnet werden kann. Indem Personengruppen mit ähnlichen Bedürfnissen angesprochen werden, wird der Fokus auf das Verbindende, Gemeinsame gelenkt. Das wiederum soll zu mehr Miteinander in der Suche nach Lösungen führen, weil Gruppen mit ähnlichen Problemen an einem Strang ziehen.

Diesen Ansatz verwirklichen wir z.B. in "uLiKe" – der Begriff steht für "universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln" und bezeichnet ein multidimensionales Leistungsbewertungskonzept, das an der WU erarbeitet wird. Darin werden nicht nur Forschung, sondern

auch Lehre und Aufgaben im Wissenstransfer und in der Universitätsentwicklung als leistungsrelevant definiert. Darüber hinaus werden sie im Kontext biografischer Faktoren bewertet (z.B. Teilzeitberufstätigkeit oder Betreuungsaufgaben)

**"Privilegien sind unsichtbar für die, die sie haben"** (Michael Kimmel, Soziologe und Männlichkeitsforscher).

**Feedback?** Wie geht es Ihnen mit dem Thema Vielfalt? Nehmen Sie in Ihrem Arbeitsumfeld Benachteiligungen oder Privilegien wahr? Wir freuen uns über Ihre Antworten, Fragen, Anregungen oder Ideen, bitte senden Sie diese an [sonja.lydtin@wu.ac.at](mailto:sonja.lydtin@wu.ac.at).

Sonja Lydtin

## Corona-Impfung während der Arbeitszeit?

**Die Corona-Impfung ist sicher und wirksam. Sie ist unser Weg aus dieser Pandemie. Lassen Sie sich impfen. Jede einzelne Impfung ist ein Schritt in die ersehnte Normalität für uns alle.**

**Ursula Wiedermann-Schmidt**  
Professorin für Impfwesen an der  
MedUni Wien

Impfen ist grundsätzlich freiwillig. Das trifft auch auf die Corona-Impfung zu. Wer sich impfen lässt, kann sich schützen und hilft mit, die Krise zu beenden. Ein guter Grund, sich um einen Impftermin zu bemühen.

Prinzipiell sollte man versuchen, einen Impftermin außerhalb der Arbeitszeit zu bekommen. In der Praxis werden Sie sich den Termin, gerade

bei der Corona-Impfung, aber nicht aussuchen können. Die WU hatte bereits bei den Covid-19-Tests die Führungskräfte gebeten, ihren Mitarbeiter\*innen die Teilnahme während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Dies wird sie auch bei den Impfungen so handhaben.

Arbeitsrechtlich gilt für einen Impftermin dasselbe wie für andere medizinisch notwendige Arzttermine während der Arbeitszeit: Es handelt sich um eine Dienstverhinderung. Der/die Arbeitnehmer\*in muss aber die Dienstverhinderung dem/der Arbeitgeber\*in so schnell wie möglich bekanntgeben und gegebenenfalls nachweisen. (Quelle: Arbeiterkammer)

Die Universitätsleitung ist in Zusammenarbeit mit unserem Betriebsarzt, Dr. Rathmayer, bemüht, eine Corona-Impfung auch an der WU zu ermöglichen. Eine entsprechende Umfrage zur Impfbereitschaft unter den Mitarbeiter\*innen hat es ja bereits Ende Jänner 2021 gegeben. Hoffen wir, dass dieses Vorhaben gelingen wird und hoffen wir auch, dass dieses Angebot - egal ob in einer Impfstraße oder an der WU - bereitwillig angenommen wird. (gg)

## Wie wichtig es sein kann die private Telefonnummer einer Vertrauensperson an der Universität bekanntzugeben

Stellen Sie sich vor, Sie leben alleine und haben in Ihrer Wohnung einen Unfall. Im besten Fall können Sie sich vielleicht nicht mehr bewegen, im schlimmsten Fall sind Sie bewusstlos. Nachbarn hören Sie nicht, das Handy ist nicht in Griffweite.

Und stellen Sie sich weiter vor: Ihre Kolleg\*innen vermissen Sie bereits am Arbeitsplatz. Nach mehrmaligen Versuchen Sie telefonisch zu erreichen, beschließen Ihre Kolleg\*innen zu Ihrem Wohnort zu fahren. Gleichzeitig verständigen die Kolleg\*innen die Polizei. Beim Öffnen der Wohnungstür wird sehr schnell der Ernst der Lage

rem Wohnort bzw. kann die Universität die Rettungskräfte verständigen.

Besonders in Zeiten von Homeoffice (mobiles Arbeiten) sollten wir viel mehr auf unsere Kolleg\*innen achten. Durch den Datenschutz ist kein\*e Mitarbeiter\*in dazu verpflichtet, seine/ihre Privatadresse bzw. private Telefonnummer der Kollegenschaft bekannt zu geben. Die Personalabteilung hat nur Ihre Adresse.

Haben Sie Vertrauen in Ihre Kolleg\*innen, dass diese Ihre sensiblen Daten nicht missbrauchen. Es kann Ihr Leben retten! (fh)



Die eigene Telefonnummer einem Kollegen/einer Kollegin des Vertrauens zu geben, kann Leben retten

klar und die Rettungskette setzt sich in Gang. Sie können noch lebend in ein Krankenhaus eingeliefert werden.

Dieses Beispiel zeigt ein intaktes Sozialgefüge an der WU auf. Denn leider ist dieses Szenario nicht fingiert, sondern tatsächlich passiert.

Die Hinterlegung der privaten Telefonnummer kann zur schnellen Kontaktaufnahme beitragen. Wenn Sie sich nach mehreren Versuchen nicht melden, kann der Kollege/die Kollegin Ihres Vertrauens weitere Schritte veranlassen. Entweder Sie hinterlassen eine weitere Telefonnummer einer nahestehenden Kontaktperson, oder der Kollege/die Kollegin begibt sich zu Ih-

### App-Tipp



Die Smartphone-App "Rettung" ist der einfachste Weg den Rettungsdienst oder Spezialkräfte wie die Berg- oder Wasserrettung zu alarmieren. Sie verbindet Sie mit dem Rettungsnotruf und übermittelt gleichzeitig ihre exakte Position. Praktische Informationen werden an die Notrufleitstelle gesandt, die den Rettungskräften den Einsatz erleichtern und dadurch die Hilfe beschleunigen.

Für [iOS](#) und [Androide](#) verfügbar.

## Fasching ist ausgefallen, Betriebsausflug leider auch – für's Erste

Es nervt. Schon wieder eine Veranstaltung, die das Covid-19-Virus verhindert. Man könnte den Eindruck bekommen, dem Virus gefällt es so gut bei uns, dass es gar nicht mehr gehen will.



Lei Lei ... Leider nicht. Die Luftballons für die Faschingsdekoration bleiben heuer leider unaufgeblasen.

Die Einladung des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal zu Faschingskrapfen und Kaffee am Faschingsdienstag hat lange Tradition an der WU. Auch 2021 wollten wir dieser Tradition gerne nachkommen. Bis zuletzt hatten wir gehofft, die Kolleg\*innen der WU doch noch zu Krapfen und Kaffee einladen zu können. Aber das von uns allen "soooo geliebte Virus" hat das leider nicht zugelassen.

Unsere Köpfe sind heiß gelaufen, um eine Lösung zu finden, wie der Krapfen doch noch zu den Mitarbeiter\*innen kommen würde. Eine Verteilung in diesen Zeiten haben wir sofort wieder verworfen. Ein Großteil der Kollegschaft befindet sich im Home Office und das Gebäck schmeckt leider nur frisch am besten. Abgesehen davon, dass wir so wenige Kontakte wie möglich haben möchten. Zu groß ist die Gefahr, jemand unwissentlich anzustecken oder selber angesteckt zu werden. Somit wurde auch die Idee, den Krapfen abholen zu lassen, verworfen.

### Aber wer sagt, dass es der Faschingsdienstag sein muss, an dem wir Krapfen verteilen?

Mit dieser Frage bekamen wir einen anderen Blickwinkel auf die Situation. Wir verschieben diese Aktion einfach und machen daraus eine

"After-Corona-Veranstaltung". Der Zeitpunkt dieser Veranstaltung hängt natürlich von der Situation und den Möglichkeiten ab, die das Virus zulässt. Aber jede\*r Mitarbeiter\*in soll seinen/ihren Krapfen bekommen und sei es auf der Weihnachtsfeier 2021 – sofern das Virus uns nicht auch diese nochmals vermässelt.

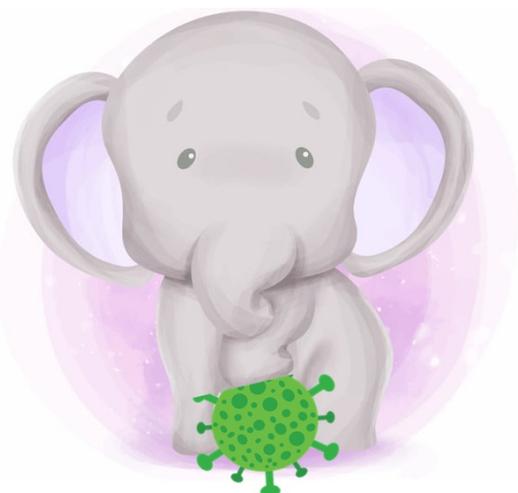
### Fällt der Betriebsausflug etwa wieder Covid-19 zum Opfer?

Normalerweise würden um diese Zeit auch bereits die Vorbereitungen für den Betriebsausflug auf Hochtouren laufen. Hat Corona im letzten Jahr schon verhindert, dass ein Betriebsausflug stattfinden konnte, müssen wir

auch heuer den Betriebsausflug am Pfingstdienstag leider wieder absagen.

Aber die Hoffnung stirbt zuletzt. Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal versucht daher, den Betriebsausflug in diesem Jahr vielleicht in den Spätsommer zu verlegen. Daher werden wir die Situation rund um das Virus genau beobachten. Große Hoffnung setzen wir dabei auch auf die Impfung und die Impfbereitschaft unserer Kolleg\*innen.

Also, nicht verzweifeln. Es wird irgendwann wieder Normalität im Berufsleben einkehren. Und wir werden alles tun, was das Virus uns gestattet, um ein wenig Freude und Abwechslung in Ihren Arbeitsalltag zu bringen. (gg)



# Neue und aktualisierte Vergünstigungen

## Banken, Kreditkarten

### Raiffeisenlandesbank

Anlage – Cash-Bonus und weitere Sonderkonditionen für WU-Mitarbeiter\*innen. Für die Inanspruchnahme der Sonderkonditionen wenden Sie sich an Frau Habeler oder Herrn Führer, welche dann einen Wunschtermin in Ihrer Wunschfiliale koordinieren.

## Bekleidung, Schuhe, Taschen

### LeStoff-OnlineShop

Mitarbeiter\*innen erhalten im Online-Shop einen Rabatt von 10% auf die wunderschönen Hamamtücher, Bademäntel und Bags.

## Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

### Kunsthalle Wien Museumsquartier

WU-Mitarbeiter\*innen bezahlen für eine Ausstellung 6,00 Euro (statt 8,00 Euro) und für das Kombiticket (2 Ausstellungen) 9,00 Euro (statt 12,00 Euro).

## Urlaub, Reisen, Ausflüge

### Loisium Wine Spa Hotels

Diverse Ermäßigungen von 10% - 15% finden Sie auf unserer Vergünstigungsseite.

### Genusshotel Riegersburg

WU-Mitarbeiter\*innen erhalten einen Sonderrabatt von 10% auf Nächtigungen und Packages.

### Das Sonnenhotel Therme Loipersdorf

WU-Mitarbeiter\*innen erhalten einen Rabatt von 20% Rabatt unter der Woche (Sonntag bis Donnerstag) und 10% am Wochenende (Freitag und Samstag) bei der Buchung des Packages "Entspannung in der Therme".



### Flaggl Ballooning GmbH

Erlebnis Ballonfahren in Stubenberg am See - WU-Mitarbeiter\*innen erhalten 12% auf die Preisliste



### Windobona Indoor Skydiving Wien

WU-Mitarbeiter\*innen erhalten 15% Rabatt auf alle Basispakete.



### Weingut Pluschkovits

Das Weingut aus Leithaprodersdorf bietet exklusiv für Mitarbeiter\*innen der WU-Wien 10% Rabatt und versandkostenfreie Lieferung im Onlineshop.

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

## Wussten Sie schon ...



... dass Sie Ihr E-Auto in der WU-Garage auftanken können?

Auf Anregung des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal hat die WU Wien zu Beginn des Jahres eine Wien Energie Ladestation in der

WU-Garage einrichten lassen. Diese befinden sich rechts neben der Ausfahrt.

Die Ladestation hat 2 Ladepunkte mit jeweils 11kw Ausgangsleistung. Betreiber der Ladestation ist Wien Energie. Diese sind auch für Wartung und Verrechnung zuständig.

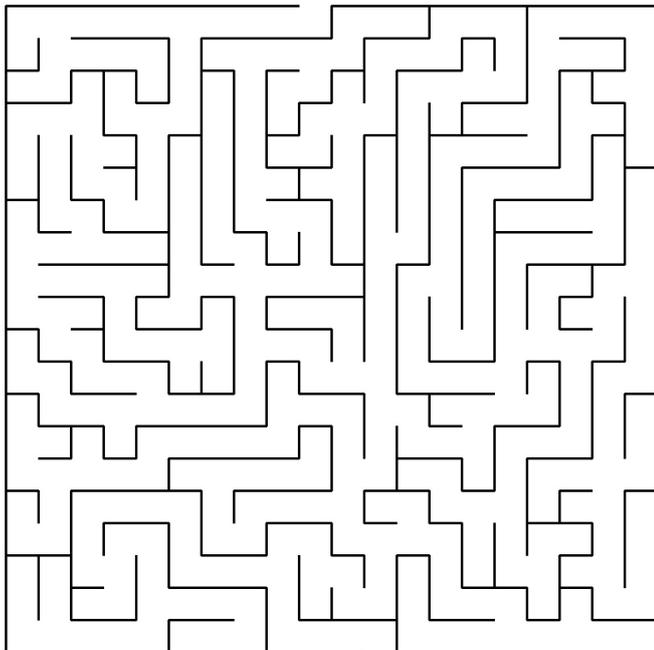
Nähere Informationen u.a. zu den Tarifen von Wien Energie finden Sie auf deren Homepage: <https://www.wienenergie.at/privat/produkte/e-mobilitaet/unterwegs-laden/>



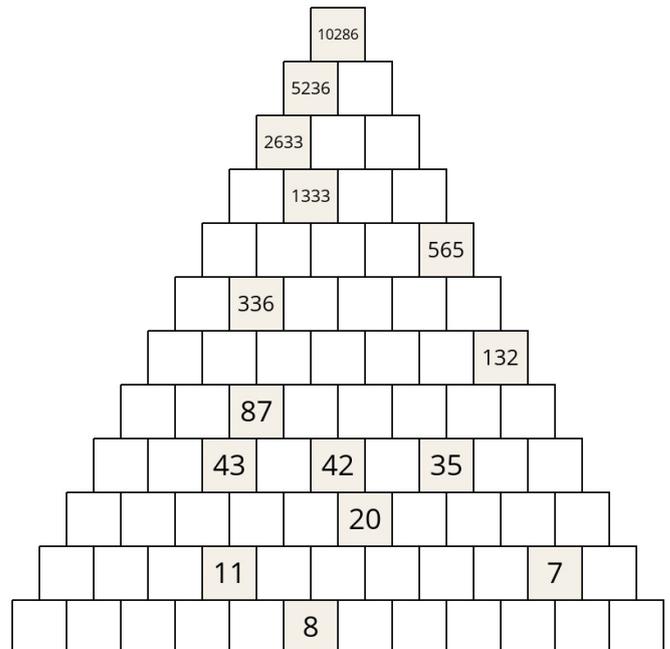
## Gehirn Work-out



Im **Labyrinth** müssen Sie einen Weg vom Eingang zum Ausgang durch ein System von Gängen mit Verzweigungen und Sackgassen finden.



Die Zahlen in der **Zahlenpyramiden** müssen so eingetragen werden, dass diese jeweils der Summe der beiden schräg darunter befindlichen Zahlen entspricht.



**Sudoku** sind logische Rätsel, bei denen Zahlen so in ein vorgegebenes Gitter einzutragen sind, dass jede Zahl in jeder Zeile, jeder Spalte und jedem dick umrandeten Block genau einmal vorkommt.

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

Im **Kristallgitter** müssen die 12 aufgelisteten Wörter im Uhrzeigersinn in die Kristalle eingetragen werden, wobei die aneinanderliegenden Kristallflächen immer den gleichen Buchstaben haben.

AGENT, AMMER, FISCH, GOLAN, LAICH, LEHEN, LEHNE, MASER, MILCH, OLYMP, SICHT, STOLA

