

Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe November 2023



Unter anderem in dieser Ausgabe

Wie können Universitäten die Herausforderungen der Zukunft bewältigen	3
WU Whistleblowing Plattform	5
Schutz der Wahrheit: Einblick in das Whistleblowing-Gesetz	6
Kollektivvertrag im Fokus	7
Neuerliche "Sanierung" der Anrechnung von Vordienstzeiten für Bundesbedienstete	10
Rechtsanspruch auf Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt	11
Schutzklausel für Pensionsantritte 2024	12
Änderung des Mutterschutz-, Väterkarenz- und Familienzeitbonusgesetzes	13
Preissteigerung in der Mensa	14
Miteinander mehr Gerechtigkeit	15
Stoppt die Teuerung!	16
Sensibilisierung und Zusammenarbeit im Fokus des BVP-Treffens	17
Stressmanagement im Alltag	19
Ausstellungsbesuch "Women at work"	21
Könnte das Parlamentsgebäude sprechen, hätte es wahrscheinlich unendlich viel zu erzählen	22
Vampire Champion: WU dominiert im Blutspende-Wettstreit!	24
Krawatte trifft Laufschuh	26
Wo man hinschaut: überall Honig	27
WUundermarkt	28

u.v.m



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 1. Oktober 2023 hat die WU Wien ein neues Rektoratsteam. Es gibt viele personalpolitische Herausforderungen, die in den nächsten Jahren zu bewältigen sind. Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal freut sich auf die Zusammenarbeit.

Nach einem 2. Platz im Jahr 2021 hat die WU Wien zum zweiten Mal hintereinander beim "Vampire Cup" den 1. Platz für die meisten Blutspenden erringen können. Die Pokale und die dazugehörigen Urkunden können in der Vitrine im Teaching Center, 2. Stock, bewundert werden. Wir gratulieren und danken allen Blutspender*innen.

Mit viel (Vor)Freude dürfen wir Euch den WUundermarkt vom 11. bis zum 15. Dezember 2023 ankündigen. Auf der Platte zwischen den beiden Gebäuden D4 und AD wird ein kleiner, aber sehr feiner "Weihnachtsmarkt" aufgebaut. Der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal hat innerhalb weniger Tage sechs sehr kreative Mitarbeiter*innen gefunden. Diese werden ihre Waren beim WUundermarkt anbieten.

In der darauffolgenden Woche findet zum Jahresausklang am Donnerstag, den 21. Dezember 2023 im Festsaal 1 die Weihnachtsfeier für das Allgemeine Universitätspersonal statt.

*Ihr
Betriebsratsteam*

Ihr Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU



... immer für Sie da!



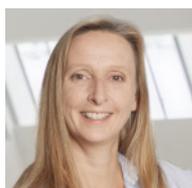
Friedrich HESS
Vorsitzender
01-31336-4931



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



Claudia HOFFMANN
01-31336-5006



Hilde RENNER
stv. Schriftführerin
01-31336-5151



Hakan SIRETOGLU
01-31336-4116



Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe November 2023

Redaktion: Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal an 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
MeinBR-Portal: Betriebsrat WU Wien

Bildmaterial (falls nicht anders angegeben): pixabay.com Bildarchiv der WU

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.



Wie können Universitäten die Herausforderungen der Zukunft bewältigen

Seit dem letzten Jahr steigen die Kündigungen von Arbeitnehmer*innen an den Universitäten. Die Gründe dafür sind vielfältig. Hohe Belastung, wenig Wertschätzung, mehr Aufgaben, höherwertige Aufgaben die nicht durch höheres Gehalt abgegolten werden, Ungleichbehandlung und natürlich die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt. Universitätsangestellte sind am Arbeitsmarkt sehr begehrt und werden durch andere Unternehmen abgeworben.

Eine weitere Herausforderung ist der Abgang der sogenannten "Babyboomer Generation". In den nächsten 5 Jahren werden 1000e Mitarbeiter*innen der Universitäten in den Ruhestand gehen. Eine Nachbesetzung mit hoch qualifizierten Mitarbeiter*innen wird angesichts der Arbeitsmarktlage für die Universitäten immer schwieriger.



Wie geht es weiter? Wie können Universitäten attraktive Arbeitgeberinnen werden?

Wie können Universitäten wieder zu attraktiven Arbeitgeberinnen werden

Die Universitäten sollten im Personalbereich eine Vorbildwirkung haben. Nachhaltigkeit ist derzeit in aller Munde. Auch im Personalwesen muss nachhaltiges Personalmanagement einziehen.

Universitäten müssen sich immer öfter die Fragen stellen

- Wie verbessern wir das Arbeitsklima um Mitarbeiter*innen zu halten?
- Welche Maßnahmen setzen wir, um hochqualifiziertes Personal zu rekrutieren?

Welche Maßnahmen sind dafür geeignet

- Ausschreibung von Arbeitsplätzen die einen sicheren Vollzeit-Arbeitsplatz versprechen
- Nur in Ausnahmen einen Teilzeitarbeitsplatz
- Verhinderung von Altersarmut (Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin) Dies betrifft derzeit Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung und geringer Aussicht auf eine Pension über der Ausgleichszulage
- Flexible Arbeitszeitformen wie z.B.
 - o Variable Arbeitszeitgestaltung (s. Lebensarbeitszeitmodell)
 - o Einklang zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance)
 - o Homeoffice-Regelung
- Gesicherte "höhere" Sozialzulagen (Pensionskasse) und Erweiterung von Sozialleistungen (Cafeteria Modell), Ausschöpfung der steuerlich begünstigten Sozialleistungen
- Geringfügige Beschäftigung nur mehr für Studierende und in besonderen Ausnahmefällen (z.B. Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den 1. Arbeitsmarkt)
- Tätigkeitsbezogenes Einkommen, dass sich an den Höchsteinkommen in der Wirtschaft orientiert (Energiewirtschaft)

Aber auch die strikte Einhaltung von bereits im Kollektivvertrag für Universitäten durch die beiden Vertragspartner festgesetzten Regeln, wie z.B. im § 34, Abs. 2 "Das Ausmaß der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche sind zu vereinbaren, Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht der Begriff 'wichtiger dienstlicher Grund' kann durch Betriebsvereinbarung präzisiert werden."

Die wichtigen dienstlichen Gründe dürfen nicht nur durch die Arbeitgeberin bestimmt werden.

Arbeitszeitgestaltung: Das Lebensphasenmodell

Ausbildung – Einstieg in das Berufsleben – Verringerung der Arbeitszeit zur Kinderbetreuung – Vollzeit – Verringerung wegen Betreuungsverpflichtungen – Vollzeit – Altersteilzeit – Ruhestand.

Dieses Modell bedarf einiger Koordinations-tätigkeit durch die Universitäten.

Weitere Möglichkeiten für Universitäten zur Verbesserung

Viele Mitarbeiter*innen wollen Veränderungen im Arbeitsleben und auch andere Tätigkeiten übernehmen. Sekretär*innen die gerne eine Veranstaltung organisieren. Arbeitnehmer*innen die während der Arbeit ein Studium vollendet haben. Nutzen wir diese Fähigkeiten/Kenntnisse der Mitarbeiter*innen.

Förderung der persönlichen Fähigkeiten (Soft Skills) wie z.B.:

- Zusammenarbeit: Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Lernbereitschaft
- Umgang mit sich selbst: Selbsteinschätzung, Zeitmanagement, Eigenverantwortung, Selbstbewusstsein, Emotionale Reife, Disziplin
- Umgang mit anderen: Menschenkenntnis, Empathie, Hilfsbereitschaft, Zivilcourage, Wertschätzung, Interkulturelle Kompetenz, Umgangsformen
- Führung und Leitung: Verantwortung, Vorbildfunktion, Motivationsfähigkeit, Gerechtigkeit & Fairness, Durchsetzungsfähigkeit



Durch Förderung der persönlichen Fähigkeiten kann auch die Arbeitgeberin Universität attraktiver werden

Je mehr Mitarbeiter*innen ihre persönlichen Fähigkeiten in das Arbeitsleben einbringen, um so leistungsfähiger ist die Universität.

Kosten

Viele Maßnahmen lassen sich mit dem Willen zu einer Veränderung ohne hohe Kosten umsetzen. Nur die Erhöhung der Gehälter wird sich im Personalbudget auswirken. Alle Maßnahmen bringen eine höhere Produktivität und Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer*innen, Bindung und Identifikation mit der Universität, Stolz an der Universität arbeiten zu dürfen und wieder viele Bewerbungen von hoch qualifizierten zukünftigen Arbeitnehmer*innen.

Machen wir die Universitäten zu einer Vorzeigarbeitgeberin. Haben wir keine Angst etwas zu verändern. Machen wir die Universitäten zu beispielhaften Unternehmen, wo sich Mitarbeiter*innen wertgeschätzt, verstanden und aufgehoben fühlen. (fh)

Uni-Arbeitsrecht griffbereit

Das Universitätsgesetz 2002 hat die Situation der meisten Beschäftigten an den österreichischen Universitäten grundlegend verändert. Die historische Entwicklung der österreichischen Universitäten und der damit verbundene Strukturwandel haben eine Vielfalt an Arbeitsverhältnissen hervorgebracht. Dementsprechend gelten für die unterschiedlichen Personalgruppen verschiedene Rechtsgrundlagen.

Die Arbeiterkammer Wien hat für alle Personen, die nach dem 1. Jänner 2004 an einer Universität angestellt wurden, einen Ratgeber zum Thema Arbeitsrecht an Universitäten herausgegeben. Der Ratgeber kann elektronisch über die [Homepage](#) der Arbeiterkammer downgeloadet werden. (gg)



WU Whistleblowing Plattform

An der WU wurde aufgrund rechtlicher Vorgaben (HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG) eine interne Meldestelle für Rechtsverletzungen i.S.d. HSchG implementiert.

Die Meldungen von Rechtsverletzungen im Sinne des HSchG erfolgen über eine extern gehostete Plattform. Hinweisgeber*innen können dort (auch anonym) Missstände zu bestimmten Themengebieten melden. Die Bearbeitung der eingelangten Meldungen erfolgt intern durch drei Mitarbeiter*innen der WU, die in der internen Revision, im Büro des Rektorats sowie in der Rechtsabteilung tätig sind. Weiters wurde eine WU Policy erstellt, welche den Prozess der Meldungsbearbeitung darstellt. Aufgrund der Ausgestaltung der Whistleblowing-Plattform, der WU Policy sowie die Bearbeitung der Meldungen durch ein Dreier-Team wird eine objektive und unabhängige Bearbeitung der einlangenden Meldungen sichergestellt.

Was kann über die Whistleblowing Plattform gemeldet werden?

Sachverhalte im sachlichen Geltungsbereich des HSchG. Dieser umfasst bspw. die Bereiche öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, öffentliche Gesundheit, Umweltschutz etc.



Wichtig: Wenn Sie andere Vorfälle oder Beschwerden melden wollen, die nicht unter das HSchG fallen, stehen Ihnen an der WU zahlreiche Stellen zur Verfügung. Bei Angelegenheiten wie Mobbing, Belästigung, Diskriminierung oder Ähnlichem, können Sie sich zunächst an Ihre*n Vorgesetzte*n wenden. Darüber hinaus stehen die bereits bewährten und gut etablierten Stellen an der WU zur Verfügung (Betriebsrat für wiss. Personal, Betriebsrat für allg. Personal, Arbeitskreis für Gleichbehandlung, Behindertenvertrauenspersonen, Team BeAble, CISO, Ombudsstelle für Studierende).

Bitte beachten Sie beispielsweise auch den Leitfaden "[nein zu Belästigung](#)" und andere Informationen auf der [Website](#) zu Diversität und Inklusion.



Anfang Juni 2023 wurde an der WU das HinweisgeberInnen-gesetz (HSchG) umgesetzt und eine interne Meldestelle für Rechtsverletzungen im Sinne des HSchG implementiert

Dieses System dient zur weiteren Verbesserung der Organisation. Die Meldungen sind eine wichtige Unterstützung, um eventuelle Missstände zu erkennen, Schaden abzuwenden und Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen zu entwickeln. Dabei ist es wichtig dies achtsam zu tun, damit Kolleg*innen nicht mutwillig und unrechtmäßig diskreditiert werden. Es ist uns daher gemeinsam mit der Universitätsleitung ein großes Anliegen, dass wir dieses neue System umsichtig nutzen.

Link zur Informationsseite:

[Wirtschaftsuniversität Wien: Whistleblowing – System der Wirtschaftsuniversität Wien - Whistleblowing - Mitarbeitende \(wu.ac.at\)](#)

Link zur WUPOL:

[Regelungen und Formulare \(wu.ac.at\)](#)

Link zum Whistleblowing System:

<https://wu-whistleblowing.vco.ey.com>

Allgemeiner Hinweis zur Verwendung: Es ist gesetzlich verboten und mit Strafe bedroht, wesentlich falsche Meldungen abzugeben! (§ 24 HSchG).

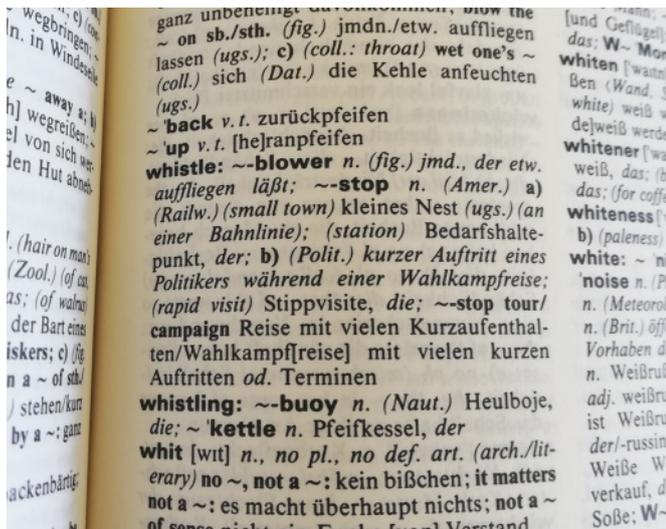


Wichtig: Das Whistleblowing-System ist nicht zur Meldung von Notfällen geeignet.

(ck)

Schutz der Wahrheit: Einblick in das Whistleblowing-Gesetz

Julian Assange, Edward Snowden und Chelsea Manning – das sind wohl drei der berühmtesten Whistleblower*innen der Welt. Sie haben ihr Leben aufs Spiel gesetzt, um Enthüllungsplattformen im Netz zu gründen, Kriegsverbrechen aufzudecken oder Abhörskandale publik zu machen.



Ein Whistleblower ist laut Definition im wörtlichen Sinne jemand, der in eine Trillerpfeife bläst ("to blow the whistle"). Hinweisgebende wollen meistens möglichst rechtzeitig über unethisches Verhalten berichten oder Missstände aufdecken – am besten bevor mögliche negative Konsequenzen eintreten.

Whistleblowing bedeutet, Missstände aufzudecken. Whistleblower*innen bringen schlechtes Verhalten oder Unrecht in Unternehmen oder Organisationen ans Tageslicht. Um engagierte Arbeitnehmer*innen, die helfen, Korruption, Betrug oder Gefahren aufzudecken, besser zu schützen, hat Österreich im Februar 2023 ein eigenes Gesetz auf den Weg gebracht: das "HinweisgeberInnenenschutzgesetz" (HSchG). Damit soll niemand, der über unlautere Vorgänge berichtet, gekündigt oder mit Sanktionen durch den Arbeitgeber bedroht werden dürfen.

Tipp: Um auf Nummer Sicher zu gehen, sprechen Sie auf alle Fälle mit Ihrem Betriebsrat oder Ihrer Gewerkschaft, bevor Sie etwas melden!

Hier die wichtigsten Punkte des Gesetzes:

- Unternehmen die mehr als 50 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, müssen eine Meldestelle einrichten.

- Die Meldestelle kann intern oder extern eingerichtet werden, ist mit den nötigen finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten und muss unparteilich und unvoreingenommen arbeiten.
- Einem Hinweis ist nachzugehen und die Folgemaßnahmen sind zu dokumentieren.
- Eine Meldung muss vertraulich behandelt werden.
- Die Meldung kann schriftlich, telefonisch oder im persönlichen Gespräch abgegeben werden.
- Meldende Personen sind zu schützen, indem ihre Identität geschützt wird und ihnen keine Sanktionen wie Kündigung, Suspendierung, Versagen einer Beförderung, Versagung von Weiterbildungsmaßnahmen, Aufgabenverlagerung, Verlagerung von Arbeitsort, negative Leistungsbeurteilung, Entzug einer Lizenz usw. auferlegt werden.

Einführung eines Hinweisgebersystems ist für (fast alle) Arbeitgeber verpflichtend - Arbeitsverfassungsgesetz ist einzuhalten

Das heißt:

- der Betriebsrat muss darüber informiert werden, wie das System im Betrieb eingeführt wird.
- der Betriebsrat muss erfahren, welche personenbezogenen Daten der Beschäftigten in dem System von wem verarbeitet werden und ob dabei externe Dienstleister eingesetzt werden.
- Der Betriebsrat ist bei der Einrichtung des Whistleblowing-Systems (wenn das System über die gesetzliche Minimalvariante hinausreicht) miteinzubeziehen.
- In den meisten Fällen wird es eine Betriebsvereinbarung brauchen.

Den Gesetzestext zum "HinweisgeberInnenenschutzgesetz" können Sie im Rechtsinformationssystem des Bundes ([RIS](#)) nachlesen.

Quelle: ÖGB

Kollektivvertrag im Fokus

Kollektivvertrags- und Gehaltsverhandlungen: Die Symbiose für faire Arbeitskonditionen. Aber wie hängen die beiden zusammen? Und wofür braucht es überhaupt Kollektivvertragsverhandlungen?

Was ist ein Kollektivvertrag (KV)?

Der KV ist eine rechtsbindende Vereinbarung zwischen Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeber und gilt für eine Branche. Dort finden sich die wichtigsten Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis, wie etwa Arbeitszeit, Entgelt oder Weihnachts- und Urlaubsgeld. Kurz gesagt: Der Kollektivvertrag regelt Ansprüche, die nicht im Gesetz stehen.

Welche Vorteile hat ein Kollektivvertrag?

Der Kollektivvertrag sichert die Rechte der Arbeitnehmer*innen: jährliche Gehalts- oder Lohnerhöhungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Bezahlung von Überstunden, Schutzbestimmungen bei Kündigung, Zulagen, Prämien, Reisegebühren, Freizeitansprüche und vieles mehr.



Bei den Kollektivvertragsverhandlungen wird auch über Gehalts- und Lohnerhöhungen verhandelt

Achtung: Im Gegensatz zu einer häufig verbreiteten Ansicht existiert kein gesetzlicher Mindestlohn. Die Mindesthöhe von Löhnen und Gehältern wird allein durch den Kollektivvertrag festgelegt. Dieser Vertrag wird in der Regel jährlich neu ausgehandelt und sorgt somit für regelmäßige Erhöhungen der Löhne und Gehälter.

Ohne den Kollektivvertrag gäbe es kaum Zulagen oder Zuschläge. Darüber hinaus regelt der Kollektivvertrag Arbeitszeiten, Ansprüche auf Freizeiten, Freistellungen und viele andere Aspekte.

Was ist eine KV-Verhandlung?

Bei Verhandlungen über einen Kollektivvertrag (KV) treffen Vertreter*innen der Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zusammen, um den Inhalt des KV zu diskutieren. Im Falle der KV-Angestellten an Universitäten nehmen Vertreter*innen des Dachverbands der Universitäten (Arbeitgeber*innen) sowie Mitglieder der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (Arbeitnehmer*innen) an den Verhandlungen teil. Die Verhandlungen werden üblicherweise nach Aufforderung der Gewerkschaft aufgenommen, die ein Forderungsprogramm übergibt. Das Ziel ist es, höhere Gehälter und verbesserte Bedingungen für die Arbeitnehmer*innen auszuhandeln, beispielsweise in Bezug auf die Anrechnung von Karenzzeiten oder den Urlaub.

Vor den Verhandlungen bezieht die Gewerkschaft meist aktiv Betriebsräte ein. Sie werden nach ihren Anliegen und gewünschten Änderungen im Kollektivvertrag befragt. Basierend auf diesen Rückmeldungen wählt das Verhandlungsteam die Forderungen aus, die dann der/dem Arbeitgeber*in vorgelegt werden. Dies markiert den Beginn der KV-Verhandlungen, die sich über mehrere Runden erstrecken können. Falls keine Einigung erzielt wird, können Eskalationsmaßnahmen bis hin zu einem Streik ergriffen werden.

Wann finden KV-Verhandlungen statt?

KV-Verhandlungen finden in den einzelnen Branchen das ganze Jahr über statt. In der Öffentlichkeit werden KV-Verhandlungen aber traditionsgemäß mit dem Gehaltsverhandlungsbeginn der Metallindustrie im Herbst wahrgenommen.

Für die Angestellten der Universitäten finden KV-Verhandlungen meistens nach den Gehaltsverhandlungen für den öffentlichen Dienst statt, welche traditionell ebenfalls im Herbst stattfindet. Die hier verhandelten Gehaltserhöhungen dienen als Richtwert für die Gehaltsverhandlungen der Mitarbeiter*innen im Rahmen des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten.

Wie lange dauert eine KV-Verhandlung?
Die Dauer einer KV-Verhandlung hängt vom Verhandlungsthema und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Eine KV-Verhandlung kann nach wenigen Terminen zu einem Ergebnis kommen.

Die Gehaltsverhandlungen 2022 für Kollektivvertragsangestellte führten zu dem Ergebnis, dass untere Einkommen mehr Lohnerhöhung bekamen, als besser Verdienende

men. Können sich die Verhandlungspartner*innen aber nicht einigen, werden Verhandlungen auch unter- oder abgebrochen. Gibt es einen Verhandlungsstillstand kann es unter Umständen zu Kampfmaßnahmen kommen.

Bei KV-Verhandlungen hört man immer wieder von der Benya-Formel. Was ist das? In den 1960er-Jahren wurde die Benya-Formel von Anton Benya, dem damaligen Präsidenten des ÖGB, eingeführt. Sie legt fest, dass die jährlichen Lohnerhöhungen an der Inflations- und Produktionssteigerung ausgerichtet sein sollen. Hierfür wird der Durchschnitt der Inflation der letzten zwölf Monate genommen und ein Produktivitätszuwachs hinzugefügt. Damit verhindern die Gewerkschaften Reallohnverluste für die Arbeitnehmer*innen. (gg)

Quellen: [Rund um den Kollektivvertrag](#). In: *Solidarität. Die ÖGB-Zeitschrift für die Arbeitswelt* (2018), Nr. 980, S. 4
[Gewerkschaft VIDA](#)

Ein kleines ABC des Kollektivvertrags

- A wie Arbeitnehmer*innen: Sie bzw. die jeweiligen Vertreter*innen verhandeln in der Regel jährlich mit Arbeitgeber*innen.
- B wie Branchen: Kollektivverträge werden grundsätzlich für eine ganze Branche und nicht für einzelne Unternehmen abgeschlossen.
- C wie Chefverhandler*in: Im Vorfeld der KV-Verhandlungen besprechen die jeweiligen Branchenvertreter*innen der Gewerkschaften gemeinsam die Forderungen und Vorgehensweise.
- D wie Dauer der Verhandlungen: Sie ist abhängig vom Verhandlungsthema, der Zusammensetzung der Verhandlungsteams, den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Branche und den Forderungen, die auf dem Tisch liegen.
- E wie Ergebnis: Der KV hat dann Gültigkeit, wenn beide Verhandlungspartner (Vertreter*innen der Arbeitgeber und der Beschäftigten) ihre Zustimmung gegeben haben.
- F wie Freizeitoption: Einige KVs sehen vor, dass durch eine Betriebsvereinbarung einzelne Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit haben, statt einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren.
- G wie Geltungsdauer: Die meisten KV-Verträge sind für ein Jahr gültig, dann müssen sie neu verhandelt werden.
- H wie Herbstlohnrunde: Die Herbstlohnrunde umfasst alle KVs, die im Herbst verhandelt werden – beginnend mit dem Kollektivvertrag der Metaller, der als richtungsweisend für andere Branchen gilt.
- I wie Inflationsrate: Die Abgeltung der Inflationsrate ist für die Beschäftigten extrem wichtig. Um das sicherzustellen, ist die Verhandlungsgrundlage vor KV-Runden die durchschnittliche Inflation der letzten zwölf Monate - man spricht von der sogenannten "rollierenden Inflation".
- J wie Jubiläumsgeld: Wer lange in einem Unternehmen arbeitet, bekommt von vielen Arbeitgebern eine Extra-Zahlung. Rechtlichen Anspruch darauf gibt es nicht. Falls doch, wird das Jubiläumsgeld im jeweiligen KV (oder in einer Betriebsvereinbarung) festgelegt.

- K** wie Kaufkraft: In Zeiten der Rekordteuerung haben die Gewerkschaften mit guten KV-Abschlüssen wesentlich für die Sicherung der Kaufkraft gesorgt.
- L** wie Lohn: Sowohl Lohn als auch Gehalt sind Begriffe für das monatliche (oder wöchentliche) Einkommen, das Menschen zusteht, die einer Arbeit nachgehen.
- M** wie Mindestlohn: In Österreich werden branchenspezifische Mindestlöhne über Kollektivverträge festgelegt.
- N** wie Normalarbeitszeit: Das Gesetz geht von einer Normalarbeitszeit von acht Stunden/Tag bzw. 40 Stunden/Woche aus. Viele KVs sehen jedoch bereits eine verkürzte Normalarbeitszeit vor.
- O** wie Objektivität: Sie ist bei den Verhandlungen u. a. die Branchenanalysen der Arbeiterkammer garantiert, auf die sich die Gewerkschaften bei den KV-Verhandlungen stützen.
- P** wie Partizipation: Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen ist den Gewerkschaften besonders wichtig, darum sitzen auch Betriebsratsmitglieder aus betroffenen Betrieben bei KV-Verhandlungen am Tisch und entscheiden mit, ob ein Abschluss grünes Licht bekommt oder ob gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen beschlossen werden.
- Q** wie Quantität: 98 Prozent aller Arbeitnehmer*innen in Österreich sind durch Kollektivverträge abgesichert.
- R** wie Rahmenrecht: Bei KV-Verhandlungen werden abseits von Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen oft auch rahmenrechtliche Regelungen verhandelt.
- S** wie Streik: Streik ist ein mächtiges Mittel im Arbeitskampf von Gewerkschaften und kommt dann zum Einsatz, wenn alle anderen Schlichtungsversuche gescheitert sind. Das Recht auf Streik ist außerdem verfassungsrechtlich geschützt. Eine Entlassung wegen der Teilnahme an einem Streik ist rechtswidrig.
- T** wie Tarifvertrag: So hat man KV-Verträge in Österreich bis zum Anfang des 20. Jahrhundert genannt. Dann hat sich das Wort "Kollektivvertrag" durchgesetzt. Die Bezeichnung "Tarifvertrag" wird heute hauptsächlich in Deutschland verwendet.
- U** wie Urlaubsgeld: Das Urlaubsgeld ist – anders als viele glauben – durch kein Gesetz vorgeschrieben, sondern im KV verankert. Die Gewerkschaften müssen dieses zusätzliche Monatsentgelt jedes Jahr aufs Neue verhandeln und verteidigen.
- V** wie Verwendungsgruppen: In jedem KV gibt es verschiedene Verwendungsgruppen – darin sind Tätigkeiten und Merkmale beschrieben, die die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Gruppe beschreiben.
- W** wie Weihnachtsgeld: Wie das Urlaubsgeld ist auch das Weihnachtsgeld nicht im Gesetz verankert, sondern im KV. Damit muss auch diese Sonderzahlung jedes Jahr aufs Neue von den Gewerkschaften verhandelt und verteidigt werden.
- X** für ein U vormachen: Ein X lassen sich Arbeitnehmer*innen sicher nicht für ein U vormachen – erst recht nicht bei den jährlichen KV-Verhandlungen, wenn von den Arbeitgebern plötzlich die Höhe der Inflation infrage gestellt wird. Die Benya-Formel (Lohn- bzw. Gehaltserhöhung = Abgeltung der Inflation + Anteil am Produktivitätszuwachs) wird auch zukünftig die Basis der jährlichen KV-Verhandlungen sein.
- Y** wie Yoga: Yoga-Übungen haben zwar per se nichts mit Gewerkschaften zu tun, als Vorbereitung für lange Sitzungsmarathons wären sie aber für den einen oder die andere sicher nicht schlecht.
- Z** wie Zuschläge und Zulagen: Neben den Lohn- und Gehaltstabellen enthalten KVs auch Regelungen über Zuschläge und Zulagen.



Quelle: ÖGB

Neuerliche "Sanierung" der Anrechnung von Vordienstzeiten für Bundesbedienstete

Die Regelungen über die Anrechnung der Vordienstzeiten von öffentlich Bediensteten wurden am 18.10.2023 im Nationalrat zum Gehaltsgesetz und zum VBG (Vertragsbedienstetengesetz) erneut rückwirkend geändert.

Bereits im November 2014 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten als altersdiskriminierend und daher rechtswidrig entschieden. Die Bundesregierung hat 2015 versucht dies (steuerschonend) EU-rechtskonform zu reparieren.

Nach einer neuerlichen Klage kippte der EuGH am 8. Mai 2019 die bisherige Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr, da diese Neuregelung weiterhin altersdiskriminierend und somit rechtswidrig war.

Im Juli 2019 trat die 2. Dienstrechtsnovelle 2019 in Kraft. Die Bundesregierung hoffte damit die Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten endgültig repariert zu haben.

Diese Regelung wurden im April 2023 vom EuGH wiederholt als altersdiskriminierend angesehen, weil ursprünglich vor dem 18. Geburtstag zurückgelegte Vordienstzeiten gar nicht berücksichtigt wurden.

Dieses neuerliche Urteil hat zum Nachteil der Betroffenen massive Folgen. Die Auszahlung und Berechnung wurde im April 2023 gestoppt. Das dafür eigens entwickelte Programm wurde vom Netz genommen. Somit konnten keine Bescheide der fertig berechneten Vordienstzeiten ausgestellt werden. Die Nachzahlung für die nicht berücksichtigte Vorrückung im Gehaltschema wurde gestoppt.

Wegen der komplexen Erhebung und Berechnung warten Kolleg*innen bereits seit Jahren auf die Neuberechnung der Vordienstzeiten und auf die etwaige Nachzahlung.

Die im Nationalrat beschlossene Regelung sieht wieder eine "steuerschonende" Variante der Anrechnungsquote von 42,86 Prozent vor. Diese Prozentlösung ist nach unserer Auffassung ebenfalls diskriminierend und widerspricht der Gleich-

behandlung. Damit könnten alle seit Jahren wartende Bedienstete erneut beim EuGH klagen.

Wir erwarten uns von der Bundesregierung endlich "Nägel mit Köpfen", um eine unanfechtbare Regelung zu finden. Wir fordern die Bundesregierung auf, die für die Neuberechnung zuständigen Abteilungen personell so auszustatten, dass diese innerhalb einer Frist von einem Jahr die notwendigen Berechnungen erledigen können. (fh)



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

18. Oktober 2023

GÖD-Info: Besoldungsreform 2023

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Heute wurde im Nationalrat die Besoldungsreform 2023 mit den Stimmen der ÖVP, der SPÖ und der Grünen beschlossen.

Ausgangslage

Der Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschied am 20. April 2023, dass hinsichtlich der Anrechnung von sonstigen Zeiten im Rahmen der Besoldungsreform 2019 möglicherweise eine Unionsrechtswidrigkeit vorliege.

Im Anschluss an die EuGH-Entscheidung sprach der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 18. Juli 2023 aus, dass der in der Besoldungsreform 2019 vorgesehene „Pauschalabzug“ von vier Jahren bei den sonstigen Zeiten eine Altersdiskriminierung begründe, da er eine Anrechnung von Lehrzeiten unabhängig von ihrer Lage in Bezug auf die Vollendung des 18. Lebensjahrs faktisch verunmögliche. Der Gesetzgeber ist deshalb unionsrechtlich verpflichtet, Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung zu erlassen.

Im Sommer führten wir intensive Verhandlungen mit dem Dienstgeber, der anfänglich auch über ein Modell nachdachte, das Einsparungen – also Verluste für die Dienstnehmer:innen – bringen könnte. (Europarechtlich möglich wäre auch, eine Anrechnung sonstiger Zeiten vollständig und rückwirkend entfallen zu lassen.) **Schließlich einigten wir uns auf eine Sanierung, die in den nächsten fünf Jahren den Kolleg:innen rund eine Milliarde Euro zusätzlich beschert. Von der Neuregelung profitieren in erster Linie Personen, die bisher wenige oder keine sonstigen Zeiten angerechnet bekommen haben. Eine sich allfällig ergebende Nachzahlung erfolgt rückwirkend ab dem 1. Mai 2016.**

Wer ist betroffen?

Für Bundesbedienstete und Landeslehrer:innen, deren Vorrückungsstichtag oder deren Besoldungsdienstalter (BDA) erstmalig bereits unter Berücksichtigung von Vordienstzeiten, die vor dem 18. Geburtstag liegen, ermittelt worden ist, ändert sich nichts. Das sind Personen, deren Vorrückungsstichtag oder BDA nach dem 30. August 2010 erstmalig festgestellt wurde.

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

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

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

Informationen der GÖD über die am 18.10.2023 beschlossene Änderung der Besoldungsreform 2023 finden sie unter:
<https://short.wu.ac.at/besoldungsreform-2023-1>

Rechtsanspruch auf Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

Arbeitnehmer*innen haben ab 1. November 2023 einen Anspruch auf eine bis zu vierwöchige Freistellung pro Jahr, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten.

Dieser neue Rechtsanspruch setzt eine wichtige KOBV¹-Forderung um und hat eine hohe Bedeutung für die Kindergesundheit. Stationäre Rehabilitationsaufenthalte für Kinder werden derzeit vielfach nicht in Anspruch genommen, da viele betroffene Eltern Schwierigkeiten haben, im Ausmaß von bis zu vier Wochen von der Arbeitsstelle fern bleiben zu können. Die Unterlassung der notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Kinder aus.



Ab 01. November 2023 gibt es einen Rechtsanspruch auf Freistellung zur Begleitung von Kindern bei einem Reha-Aufenthalt

BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2023 Ausgegeben am 20. Juli 2023 Teil I

85. Bundesgesetz: Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes
(NR: GP XXVII A 3467/A AB 2151 S. 222. BR: AB 11266 S. 956.)

85. Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 230/2022, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14d wird folgender § 14e samt Überschrift eingefügt:

„Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

§ 14e. (1) Arbeitnehmer/innen, deren Kind, Wahl- oder Pflegekind oder leibliches Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung durch beide Elternteile ist nicht zulässig, es sei denn, dass die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist. Im Fall der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Freistellung darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen. Die Freistellung kann zwischen den Betreuungspersonen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat. Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB und § 16 UrlG im Zusammenhang mit einer Freistellung nach Abs. 1 ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.

(3) Arbeitnehmer/innen, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung spätestens eine Woche nach deren Zugang der/dem Arbeitgeber/in unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.“

2. Die Überschrift zu § 15a lautet „Kündigungs- und Entlassungsschutz“; in § 15a Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „14a Abs. 1“ der Ausdruck „oder 14e“ eingefügt.

3. Dem § 18b Abs. 1a wird folgender Satz angefügt:

„Die in den Verfahren nach dieser Bestimmung erforderlichen Schriften und Amtshandlungen sind von den Stempelgebühren und den Bundesverwaltungsabgaben befreit.“

4. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 55 angefügt:

„55. § 14e samt Überschrift und § 15a Abs. 1 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 85/2023 treten mit 1. November 2023 in Kraft. § 18b Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 85/2023 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2023 in Kraft.“

5. In § 19 Abs. 2 Z 1 wird die Wortfolge „sowie des § 7f“ durch die Wortfolge samt Satzzeichen „ , § 7f sowie des § 18b Abs. 1a letzter Satz“ ersetzt.

Van der Bellen

Nehammer

Die Änderung des Arbeitsvertragsrechts wurde am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich veröffentlicht.

Quelle: <https://www.ris.bka.gv.at>

Voraussetzungen für die Freistellung gemäß § 14e AVRAG (BGBl. I Nr. 85/2023):

- das Kind, Wahl- oder Pflegekind oder das leibliche Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten hat das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet
- es liegt eine Bewilligung des zuständigen Sozialversicherungsträgers für einen stationären Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vor
- Arbeitnehmer*innen, die eine Bewilligung in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung spätestens eine Woche nach deren Zugang dem/der Arbeitgeber*in unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen

Die Elternteile können sich die Freistellung aufteilen, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu dauern hat. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung durch beide Elternteile ist nicht zulässig, es sei denn, dass die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist.

Für die Zeit der Freistellung besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber*in, jedoch ein Anspruch auf Pflegekarenzgeld (§ 21 c Abs. 3 b Bundespflegegeldgesetz idF BGBl. I Nr. 109/2023). Das Pflegekarenzgeld ist beim Sozialministeriumservice geltend zu machen. (hr)

¹ Kriegsoffer- und Behindertenverband (KOBV)

Schutzklausel für Pensionsantritte 2024

Am 18. Oktober 2023 wurden im Nationalrat die Pensionsanpassung 2024 und eine Schutzklausel für Pensionsantritte 2024 beschlossen.

Aufgrund der enorm hohen durchschnittlichen Inflation im Zeitraum vom August 2022 bis Juli 2023 (9,7 %) werden Pensionen und Ruhebezüge, die bereits vor 2024 bezogen worden sind, um 9,7 % erhöht, höchstens jedoch um 567,45 Euro.

Pensionen und Ruhebezüge, die erst im Kalenderjahr 2024 neu anfallen, würden oft niedriger ausfallen als Ruhebezüge und Pensionen, die erstmals im Jahr 2023 anfallen und mit 1. Jänner 2024 um 9,7 % erhöht werden, da die Aufwertung der für die Berechnung der Pensionen und Ruhebezüge entscheidenden Werte deutlich unter 9,7 % liegen (Gesamtgutschrift im Pensionskonto + 3,5 %, Beitragsgrundlagen im "Altast" von Beamt*innen im Rahmen der Parallelrechnung + 5,8 %).

Um diese Benachteiligung auszugleichen und nicht einen Anreiz für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienststand zu schaffen, wurde gestern eine Schutzklausel beschlossen.

Pensionen nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (betrifft Vertragsbedienstete und Beamt*innen, die nach dem 31. Dezember 1975 geboren oder nach dem 31. Dezember 2004 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eingetreten sind):

Diese Pensionen sind um einen Erhöhungsbetrag im Ausmaß von 6,2 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2022 zu erhöhen (entspricht der Differenz der Aufwertungszahl von 3,5 % zum Anpassungsfaktor von 9,7%).



Die im Nationalrat beschlossene Schutzklausel gilt für Ruhestandsversetzungen im Jahr 2024

Diese Schutzklausel gilt für

1. Alterspensionen ab Erreichen des Regelpensionsalters, Erwerbsunfähigkeitspensionen, Schwerarbeitspensionen und Pensionen nach der Langzeitversichertenregelung, deren Stichtag im Jahr 2024 liegt.

2. Korridor pensionen, deren Stichtag im Jahr 2024 liegt, wenn

a. die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Korridor pension bereits im Jahr 2023 vorgelegen sind oder

b. wegen des Erreichens der Voraussetzungen im Jahr 2024 der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe endet.

Ruhebezüge (betrifft Beamt*innen, die bis zum 31. Dezember 1975 geboren und bis zum 31. Dezember 2004 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eingetreten sind sie unterliegen der Parallelrechnung):

Im "Altast" der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Pensionsgesetz 1965 berechnet wird) erfolgt die Aufwertung der Beitragsgrundlagen um 9,7 % anstelle von 5,8 %.

Im "Neuast" der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz und somit mit Hilfe des "Pensionskontos" berechnet wird) steht der anteilige Erhöhungsbetrag im Ausmaß von 6,2 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2022 zu (siehe oben).

Diese Schutzklausel gilt für Ruhestandsversetzungen im Jahr 2024

1. aufgrund des Erreichens des Regelpensionsalters, wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder bei Inanspruchnahme der Schwerarbeits- oder Langzeitversichertenregelung oder

2. bei Inanspruchnahme der Korridor pension, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme bereits im Jahr 2023 vorgelegen sind.

Quelle: GÖD-Info vom 19.10.2023

GÖD-Information zur Änderung des Mutterschutz-, Väterkarenz- und Familienzeitbonusgesetzes

Ende September wurde eine Änderung des Mutterschutz-, Väterkarenz- und Familienzeitbonusgesetzes beschlossen, deren Ziel es ist, die Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung zu erhöhen.



Die Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung soll mit dieser Änderung erhöht werden

Anspruch auf Karenz

Die sogenannte EU Richtlinie "Work-Life-Balance" möchte eine Steigerung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung erreichen, indem zwei Monate Karenz unübertragbar ausschließlich vom zweiten Elternteil beansprucht werden können. Das bedeutet, dass für Geburten ab 01. November 2023 nur mehr dann der Anspruch auf 24 Monate Elternkarenz laut (Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väter-Karenz-Gesetz (VKG) besteht, wenn zwei Monate vom zweiten Elternteil tatsächlich in Anspruch genommen werden. Geht nur ein Elternteil in Karenz, verkürzt sich die mögliche Dauer auf 22 Monate. Eine Ausnahme gibt es für Alleinerziehende. Sie können nach wie vor bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres ihres Kindes in Karenz gehen.



Der Familienzeitbonus wird rückwirkend für Geburten ab dem 01. August 2023 verdoppelt

Teilzeit nach MSchG und VKG

Für Anträge ab dem 01. November 2023 gilt: Die mögliche Gesamtdauer der Elternteilzeit ändert sich nicht, sie kann aber bei einem späteren Antritt bis maximal zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Familienzeitbonusgesetz

Der Familienzeitbonus, den man unter bestimmten Voraussetzungen während des Frühkarenzurlaubs in Anspruch nehmen kann, wird für Geburten ab 01. August 2023 rückwirkend von 23,91 auf 47,82 Euro pro Tag verdoppelt und soll damit mehr Vätern ermöglichen, einen Babymonat in Anspruch zu nehmen.

Die Anspruchsdauer kann binnen 182 Tagen ab der Geburt einmalig geändert werden.

BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2023	Ausgegeben am 12. Oktober 2023	Teil I
115. Bundesgesetz:	Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979, des Väter-Karenzgesetzes, des Urlaubsgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, des Gleichbehandlungsgesetzes, des Landarbeitsgesetzes 2021, des Kinderbetreuungsgeldgesetzes sowie des Familienzeitbonusgesetzes (NR: GP XXVII IA 3478/A AB 2181 S. 230. BR: 11296 AB 11301 S. 958.) [CELEX-Nr.: 32019L1158]	

115. Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Kinderbetreuungsgeldgesetz sowie das Familienzeitbonusgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 1 lautet:

„§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebühreurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.“

2. Der bisherige § 15 Abs. 1a erhält die Bezeichnung „(1b)“. Folgender neuer Abs. 1a wird eingefügt:

„(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

- kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
- der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.“

2a. Nach § 15 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Dienstnehmerin den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Frist gem. § 5 Abs. 1, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.“

Die Änderung kann im "BGBl. I - Ausgegeben am 12. Oktober 2023 - Nr. 115" nachgelesen werden.

Quelle: GÖD-Info vom 24.10.2023

Preissteigerung in der Mensa: Teures Essen belastet Mitarbeiter*innen

Anfang Oktober erreichten uns viele Beschwerden unserer Kolleg*innen über die neue Preisgestaltung der Mensa, die mit Semesterbeginn eingeführt wurde.

EUREST hat den alten Vertrag (Vertragslaufzeit 10 Jahre mit der einseitigen Möglichkeit, diesen um weitere 5 Jahre zu verlängern) auslaufen lassen. In deren Diktion: "Sie haben vergessen zeitgerecht um die Verlängerung lt. Vertrag anzusuchen!" Daher wurde von der WU-Führung eine neue Ausschreibung für die Mensa an der WU gestaltet.

Leider hatten wir auf den Ausschreibungstext keinen Einfluss. Wir wurden aber in die Bewertungskommission für die beiden Anbieter, welche die Ausschreibungskriterien erfüllten, eingeladen. Die Kommission setzte sich aus Mitgliedern der ÖH, der beiden Betriebsratsgremien und Vertreter*innen der Arbeitgeberin WU zusammen. Neben dem Angebot von EUREST gab es auch noch weitere Anbieter. Ein Anbieter hätte aber für die geforderte BIO-zertifizierte Qualität einen Zuschuss von der WU verlangt. Diese Forderung ist nicht ungewöhnlich, auch an der Universität für Bodenkultur wird dies so gehandhabt. Dieser Bewerber wurde ausgeschlossen, da sein Angebot nicht der Ausschreibung entsprochen hat.

Im Ausschreibungstext wurde ein Tagesteller unter 6,- Euro gefordert. Die laut Ausschreibung verlangte BIO-zertifizierte Qualität bedeutet aber einen höheren Einkaufspreis von Lebensmitteln. Das "letzte" Rektorat wollte an der BIO-Qualität

Mensa für die Studierenden der Hochschule für Welthandel.

Um den weniger bemittelten Studierenden die Lebenshaltung, insbesondere während der gegenwärtigen schwierigen Zeiten, zu erleichtern, besteht seit November 1916 an der Hochschule eine Mensa, in der an allen Wochentagen ein Mittagessen, bestehend aus Suppe, Fleisch und Gemüse oder Suppe, zwei Gemüsen und Mehlspeise zum Preise von 4 K erhältlich ist. Außerdem sind folgende Sonderspeisen zu haben:

Gemüse, kleine Portion	K	—90
" große	"	140
Mehlspeise	"	180
Schwarzer Kaffee	"	—50
Tee	"	—50

Diejenigen Studierenden, die bereits vom 1. Oktober ab in der Mensa zu speisen wünschen, haben dies der Hochschulkanzlei in der Zeit vom 1. bis 20. September schriftlich mitzuteilen und den Betrag für den Monat Oktober (27 Mittagessen à 4 K, d. i. 108 K), mit dem auf diese Meldung erhaltenen Postgeldechein bis längstens 22. September bei einem Postamte zu erledigen.

Die Studierenden, die sich später anmelden, können bis zur festgesetzten Maximalzahl nur in der Reihenfolge der Anmeldungen berücksichtigt werden.

Diese späteren Meldungen werden in der Mensa mündlich vom 1. bis 5. Oktober nur zwischen 3 und 4 Uhr nachmittags mit gleichzeitiger Erlag des Betrages für sämtliche Mittagessen im Oktober, für welche die Teilnahme noch möglich ist, entgegengenommen.

"Mensa für die Studierenden der Hochschule für Welthandel und der Abiturientenkurse. Um den weniger bemittelten Studierenden die Lebenshaltung, insbesondere während der gegenwärtigen schwierigen Zeiten, zu erleichtern, besteht seit November 1916 an der Hochschule eine Mensa, in der an allen Wochentagen ein Mittagessen, bestehend aus Suppe, Fleisch und Gemüse oder Suppe, zwei Gemüsen und Mehlspeise zum Preise von K 4,50 erhältlich ist."

Aus dem Vorlesungsverzeichnis der Hochschule für Welthandel 1919/20 (jetzt WU Wien).
Foto: Universitätsarchiv der WU Wien

nicht mehr rütteln: Während die bestehenden Gastronomen am Campus keine BIO-Qualität anbieten müssen, muss die Mensa an der WU diese jedoch tun.

Nach der Präsentation der Preisliste haben wir uns aus der Bewertungskommission zurückgezogen.

Wir begründeten dies mit den hohen Preisen für Mitarbeiter*innen und Studierende, denen wir nicht zustimmen konnten und auch nicht zugestimmt haben. Unser Einwand, dass gerade in diesen Zeiten der Mittagstisch leistbar bleiben muss, wurde nicht gehört. Wenigstens gab es danach noch eine kleine Preissenkung und EUREST hat für die nächsten beiden Jahre einen Preisstopp zugesichert. (fh)



Raumnummerneintragung im Telefonverzeichnis

Um eine Person am WU-Campus leichter zu finden, können im öffentlichen Telefonverzeichnis der WU die Raumnummern eingetragen werden. Zieht man um, werden diese Raumnummern nicht automatisch aktualisiert. Das muss man händisch nachholen. Und das geht so:

1. Um die eigenen Raumnummer zu ändern, gehen Sie auf die Seite des Telefonverzeichnisses der WU (<https://bach.wu.ac.at/d/directory/>)
2. Loggen Sie sich ein: den Login-Button finden Sie rechts oben im dunkelblauen Balken
3. Klicken Sie links oben unter "WU-Directory" auf "Mein Profil"
4. Gehen Sie ans Ende der Profilseite
5. Bei der "Ortsangabe" können Sie nun Ihre neue Zimmernummer eintragen

Auf der Profilseite kann auch ein neues Profildfoto oder eine kurze Beschreibung Ihrer Tätigkeit hinterlegt werden. Beides scheint dann im Telefonverzeichnis auf. Weiters kann auch die Anzeige der Mobilnummer aktiviert oder deaktiviert werden.

Miteinander mehr Gerechtigkeit

Der außerordentliche GÖD-Bundeskongress 2023

Am 12.09.2023 fand im stage3 ein außerordentlicher GÖD-Bundeskongress statt. Rund 800 Delegierte – darunter auch die Betriebsräte Friedrich Hess und Gabriele Gartner – legten das inhaltliche Forderungsprogramm der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) für die kommenden Jahre fest.



Beim außerordentlichen Bundeskongress der GÖD trafen sich die Delegierten, um über das Forderungsprogramm für die kommenden Jahre abzustimmen
Foto: Gabriele Gartner

Im Leitantrag wurden zahlreiche wichtige Forderungen und Ziele festgehalten, für die sich die GÖD in den kommenden Jahren engagieren wird. Gefordert wurden unter anderem Verbesserungen in der Frauen- und Familienpolitik sowie die schon in vielen Regierungsprogrammen angekündigte Schaffung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts für den gesamten Bundesdienst und die ausgegliederten Bereiche.



Der neue Präsident der GÖD äuerste sich in seiner Antrittsrede auch über die kommenden Gehaltsverhandlungen der öffentlichen Bediensteten
Foto: Gabriele Gartner

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszubauen, fordert die GÖD in ihrem Leitantrag.

Neben der Diskussion und Abstimmung über den Leitantrag wurde auch ein neuer Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gewählt. Eikehard Quin erhielt 90,99 Prozent der Stimmen und übernahm somit das Amt von Norbert Schnedl, der diese Funktion fast sieben Jahre lang innehatte.

In seiner Antrittsrede waren auch die bevorstehenden Gehaltsverhandlungen der öffentlich Bediensteten ein Thema: "... wir werden Gehaltsabschlüsse machen müssen, die die höchsten der letzten Jahrzehnte sind, denn sonst ist diese Inflation nicht in den Griff zu bekommen. ... Ich hoffe, dass wir in gewohnter Weise am Verhandlungstisch zu einem guten Ergebnis kommen, wenn nicht, werden wir auch einmal zeigen, dass die GÖD sich auch am Ballhausplatz zeigen kann".

In diesem Sinne hoffen wir, dass das nicht nur leere Worte waren. (gg)

FAKTory - Die neue Beratungsstelle der Arbeiterkammer (AK) für Universitäts-Beschäftigte

Seit Anfang Mai 2023: Jeden Dienstag und Donnerstag zwischen 9:00 und 17:30 Uhr bietet die "FAKTory" in der Universitätsstraße 9, 1010 Wien (in der Nähe des Hauptgebäudes der Universität Wien) arbeitsrechtliche Beratung nicht nur für Studierende, sondern auch für Universitätsbeschäftigte an.

Neben Beratungs- und Informationsangeboten zu weiteren klassischen AK Themen wie Wohnen, Konsument*innenschutz, Karenz und Steuer ist die "FAKTory" auch eine gewerkschaftliche Buchhandlung. Die FAKTory dient aber auch dem faktenbasierten Informationsaustausch und der politischen Diskussion. Das Veranstaltungsprogramm finden Sie [hier](#).



Stoppt die Teuerung!

Menschenkette des ÖGB rund um das Parlament



Der Betriebsrat setzt sich auch in seiner Freizeit für die Interessen der WU-Mitarbeiter*innen ein
Foto: Andi Daniel

Am 20. September 2023 gingen wir auf die Straße! Während die Abgeordneten im Nationalrat zur ersten regulären Sitzung nach dem Sommer zusammenkamen, standen die Betriebsratsmitglieder Friedrich Hess und Gabriele Gartner mit anderen Gewerkschaftsmitgliedern geschlossen Hand in Hand in einer rund 4 Kilometer langen Menschenkette rund um das Parlament. Zusammen forderten wir die Politik auf: Stoppt endlich die Teuerung! Nehmt die Sorgen der Menschen ernst und setzt inflationssenkende Maßnahmen.

Mit Transparenten, Trillerpfeifen, Warnwesten, Absperrband und guter Laune setzten wir uns mit ca. 25 weiteren Gewerkschaftsmitgliedern gegen 17.30 Uhr als Gruppe 3 der Menschenkette-



Die Forderung der Menschenkette: die Teuerung muss endlich gestoppt werden!
Foto: Andi Daniel

te in Richtung Lerchenfelder Straße in Bewegung. Zwischen Lange Gasse und Auersperstraße sollte unser Standort sein. Zwei Polizisten, die bereits auf uns warteten, sperrten um 18.00 die Lerchenfelderstraße für uns ab, damit wir diese gefahrlos betreten und die Menschenkette schließen konnten.

Um Punkt 18.00 Uhr war es dann auch soweit. Der Verkehr wurde aufgehalten und gemeinsam mit den anderen Teilnehmer*innen schlossen wir mit den anderen Gruppen die Menschenkette. Für 10 Minuten stand der Verkehr rund um die Bannmeile des Parlaments still. Die Teilnehmer*innen skandierten immer wieder "Preise runter – Löhne rauf".



Bei der Abschlusskundgebung erinnerte ÖGB-Präsident Katzian, dass sich viele Menschen das Leben einfach nicht mehr leisten können.
Foto: ÖGB/Sebastian Philipp

Nach dem Auflösen der Menschenkette trafen sich die Teilnehmer*innen zur Abschlusskundgebung am Maria-Theresien-Platz. "Viele Menschen können sich ihr Leben einfach nicht mehr leisten. Für immer mehr Arbeitnehmer*innen geht es sich trotz vollem Einsatz am Ende des Monats nicht mehr aus", erinnerte Wolfgang Katzian, Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, daran, dass der ÖGB von einer Übergewinnsteuer für Energiekonzerne über eine Mehrwertsteuersenkung bei Gütern des täglichen Bedarfs bis zu einem Mietpreisstopp eine ganze Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen habe. "Im besten Fall wurde halbherzig umgesetzt, meistens aber einfach gar nicht. Die Bundesregierung hat lieber Einmalzahlungen beschlossen, aber das reicht eben nicht. Deshalb haben wir die dritthöchste Inflation der Eurozone, die bei uns aktuell sogar wieder gestiegen ist", kritisierte Katzian. (gg)

Sensibilisierung und Zusammenarbeit im Fokus des Behindertenvertrauenspersonen-Treffens

Die Veterinärmedizinische Universität (VetMed) in Wien war am 25.10.2023 Schauplatz eines inspirierenden Treffens der Behindertenvertrauenspersonen (BVP) aus verschiedensten Bereichen und Unternehmen. Hilde Renner, die sich sehr für dieses Thema interessiert und einsetzt, durfte bei diesem Treffen mit dabei sein. Im Mittelpunkt stand die Sensibilisierung für Menschen mit Beeinträchtigungen und die Herausforderungen in der Zusammenarbeit im Berufsalltag.



Ende Oktober trafen sich Behindertenvertrauenspersonen und Interessierte in der VetMed
Foto: Niko Havranek / Vetmeduni

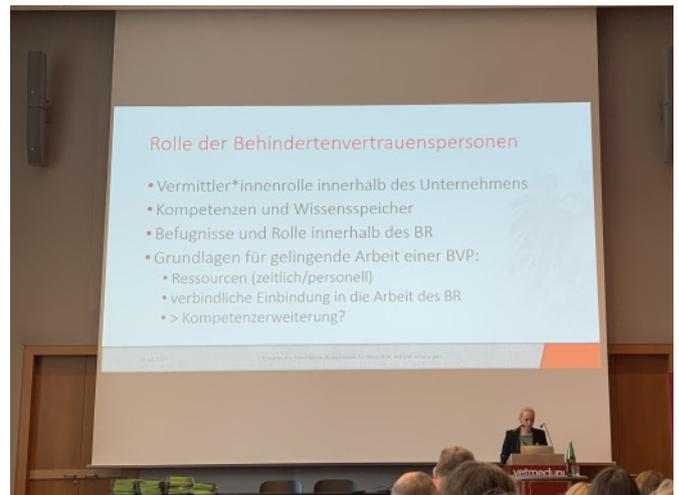
Die Eröffnung der Veranstaltung übernahm Frau Mag.^a Christine Steger, die als "Behindertenanwältin für Gleichbehandlungsfragen und Menschen mit Behinderungen" tätig ist. Sie unterstrich die Notwendigkeit, sowohl beeinträchtigte Menschen als auch ihre Kolleg*innen in der Zusammenarbeit zu sensibilisieren. Die Wichtigkeit regelmäßiger Mitarbeiter*innengespräche wurde hervorgehoben, da ein Fehlen dieser zu Versäumnissen seitens der Führungskräfte führen könnte. Trotz begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen der ehrenamtlich tätigen Behindertenvertrauenspersonen, sei ihre Einbindung in die Arbeit des Betriebsrats unerlässlich.

Ein Highlight war die Vorstellung der geplanten Gesetzesnovelle des Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), die ab 01.01.2024 für eine verbesserte Arbeitsunfähigkeitsmeldung bei jungen Menschen mit Beeinträchtigung sorgen soll.

Nach einem kurzen Grußwort des KOBV*-Präsidenten, Herrn Franz Groschan, berichtete Frau Mag.^a Martina Häckel-Bucher vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft über die jährlichen Kampagnen-Wochen im Oktober. Die Teilnahme von Firmen aus Österreich ist eher begrenzt und deshalb sehr wünschenswert.

Besonders berührend waren die Erfahrungsberichte verschiedener Behindertenvertrauenspersonen aus unterschiedlichen Unternehmen.

So teilte ein BVP von Magenta Telekom seine Erfahrungen über die Herausforderungen und Lösungsansätze im Umgang mit Langzeitkrankenständen und betonte das Angebot von Psychotherapien sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in seiner Firma. Die baldige Umsetzung des "digitalen Barrierefreiheit"-Gesetzes wurde ebenfalls thematisiert.



Fr. Mag.^a Christine Steger eröffnete die Veranstaltung
Foto: Hilde Renner

In der Erzdiözese Wien steht neben der Arbeitssicherheit auch die Seelsorge für beeinträchtigte Mitarbeiter*innen und deren Angehörige im Fokus. Es wurde jedoch ein Bedarf an mehr Feedback und Kommunikation von den Kolleg*innen deutlich.

Ein weiteres Highlight war der Bericht eines Vertreters der Rewe Group, der eindrucksvoll von seiner Arbeit in ganz Österreich erzählte. Der Abbau von Vorurteilen und die Bereitstellung von Zusatzleistungen für beeinträchtigte Mitarbeiter*innen wie zusätzlichen Urlaubstagen, standen hier im Vordergrund.

* Kriegsopfer- und Behindertenverband (KOBV)



BVPs und Interessierte im unermüdlichen Einsatz für integrative und barrierefreie Arbeit
Foto: Hilde Renner

Wiener
Konzerthaus



Spezielles Angebot: 60% Ermäßigung bei der »Strauss-Gala« zum Jahreswechsel



Was wäre ein Jahreswechsel ohne Walzerklänge? Für die beliebte "Strauss-Gala" im Wiener Konzerthaus erhalten WU-Mitarbeiter*innen deshalb 60 % Ermäßigung auf die regulären Kartenpreise.

Botschafter des Wiener Walzers – das ist das Motto, unter dem das Strauss Festival Orchester Wien seit mehr als 40 Jahren Musik der Strauß-Familie interpretiert. "Mit Dampf ins neue Jahr!" lautet die schwungvolle Devise für den kommenden Jahreswechsel, bei dem Kompositionen der Strauß-Dynastie auf dem Programm stehen. Eine Gelegenheit, das alte Jahr heiter ausklingen zu lassen und das neue mit ein paar Takten Wiener Walzer zu begrüßen! Zur Auswahl steht die Aufführung am 28. Dezember 2023 sowie das Konzert am 29. Dezember 2023.

Das Treffen endete mit einem starken Appell an die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten und dem Hinweis, die Schlichtungsstelle als letzte Anlaufstelle bei Unstimmigkeiten in Betracht zu ziehen. Auch die Ausbildung des KOBV zur Behindertenvertrauensperson wurde von jeder*m anwesenden BVP sehr begrüßt!

Dieser Tag war ein Zeugnis für den unermüdlichen Einsatz und das Engagement all dieser Menschen, die sich für eine integrative und barrierefreie Arbeitswelt stark machen. (hr)

Save the Date:

Weihnachtsfeier 2023

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



Donnerstag, 21.12.2023

Beginn: 14.30 Uhr

Gebäude LC, Festsaal 1



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

Stressmanagement im Alltag

"Wenn du dich weiterentwickeln willst, musst du raus aus der Komfortzone." Was meinst du? Ist das Fakt oder Fake? Die Antwort ist: Beides ist wahr!

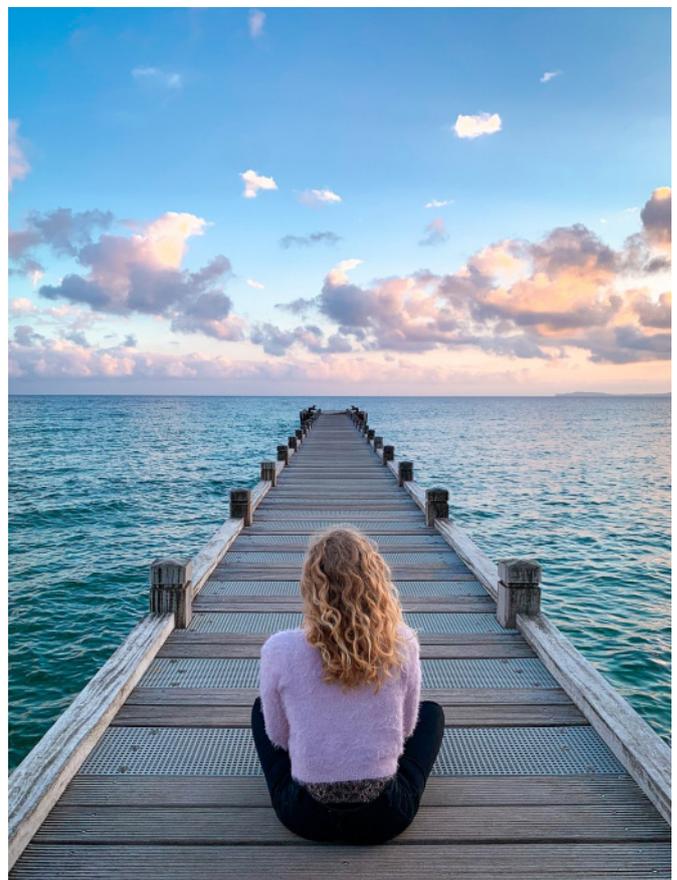


In der Komfortzone erleben wir weniger unerwartete Überraschungen

Fakt ist:

- Wer immer dasselbe tut, darf sich nicht wundern, wenn er oder sie immer dasselbe Ergebnis bekommt. Das Verlassen der Komfortzone ist ein wichtiger Schritt für persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung. So können neue Fähigkeiten erlernt, Wissen erweitert und Herausforderungen angenommen werden.
- Die Komfortzone zu verlassen kann Freiheit und neue Erfahrungen bringen sowie Chancen eröffnen. Es erweitert den Horizont, bringt neue Ideen und die Möglichkeit andere Perspektiven kennenzulernen. Es fördert, dass man ein besseres Verständnis für die Welt, die einen umgibt, bekommt. Das Leben außerhalb der Komfortzone kann auch aufregend und abenteuerlich sein.
- Außerhalb der Komfortzone besteht die Chance Ängste zu überwinden, dass man sich seiner Stärken und Potentiale, aber auch eigener Grenzen bewusster wird. Es kann helfen flexibler, entspannter und anpassungsfähiger für ständig stattfindende Veränderungen zu werden. Etwas gemeistert oder geschafft zu haben stärkt das Selbstvertrauen und kann ein Gefühl von Zufriedenheit, Erfüllung oder sogar Glück bringen.

- Biologisch gesehen ist der wichtigste Teil für Entwicklung der Neokortex. Er ist evolutionär gesehen der jüngste Teil des Zentralhirns. Er kann planen, abstrakt denken, analysieren und ist an Weiterentwicklung und Lösungen interessiert. Er ist entscheidend für das Lernen von neuen Informationen und Fähigkeiten und ermöglicht es Erfahrungen zu sammeln und Wissen aufzubauen.
- Etwas anders ist dies aus Sicht der anderen Teile des zentralen sowie peripheren Nervensystems, denn diese bewerten alles, was sie nicht kennen, als Bedrohung für das eigene Überleben. Aber auch das wurde evolutionär beeindruckend mit einem inneren System zur Bewältigung von zu viel oder zu wenig Stress gelöst. Lernen unter Stress hat uns das Überleben gesichert. Wie wir damals gelernt haben, wie wir nicht vom Säbelzahn tiger gefressen werden, wirkt und funktioniert biologisch heute noch genau gleich und das in allen Lebensbereichen.



Die Komfortzone zu verlassen kann Freiheit und neue Erfahrungen bringen sowie Chancen eröffnen



Wir lernen am leichtesten, wenn wir uns sicher fühlen

Fake daran ist:

- Der Neokortex ist der jüngste, aber auch schwächste Teil unseres Nervensystems. Verortet limbisches System, Stammhirn oder peripheres Nervensystem Bedrohung, schaltet der "Verstand" aus. Und das ist jeden Tag weitaus mehr der Fall, als uns bewusst ist. Werden unsere grundlegenden physiologischen und psychologischen Bedürfnisse nicht gestillt oder ist eine Erfahrung anders, als es als "Wahrheit über die Welt" in uns abgespeichert ist, dann steigt unser Stresslevel. Das ist bereits der Fall, wenn sich jemand bei der Supermarkt-Kassa vordrängelt oder auch wenn jemand nur eine andere Meinung hat. Biologisch gesehen ist demnach Sicherheit unser grundlegendstes Bedürfnis und Weiterentwicklung ist nur notwendige Anpassung unter Stress, um das Überleben zu gewährleisten.
- Die Komfortzone bringt Sicherheit und kann uns demnach nicht nur behindern, sondern auch beschützen. Sie kann unsere Bedürfnisse stillen und Stabilität bieten. In der Komfortzone erleben wir weniger unerwartete Überraschungen und Situationen, mit denen wir (noch) nicht umgehen können. Das reduziert Angst und reguliert den Stresslevel.
- Wir lernen am leichtesten – manchmal sogar nur – wenn wir uns sicher fühlen. Wir sind in Situationen mit einem hohen Stresslevel kaum "lernfähig", da die vorhandenen Ressourcen für das Bewahren der Sicherheit verwendet werden. In vertrauten Situationen lösen wir Aufgaben effizienter, da wir bereits über die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Und wir können bestehende Fähigkeiten und Kenntnisse aufrechterhalten

ten und weiterhin in diesen Bereichen kompetent sein.

- Die Komfortzone kann die Gesundheit unterstützen, das Wohlbefinden steigern und Zufriedenheit erzeugen. In ihr zu bleiben kann Stress regulieren, wir können uns erholen und entspannen und wir müssen uns keinen Herausforderungen stellen, was auch wichtig ist für unsere mentale und emotionale Gesundheit. Wenn er sich sicher fühlt, kann der Neokortex optimal arbeiten – er hat genügend Energie und Freiheit für Reflexion und Planung.
- In der Komfortzone können wir Beziehungen pflegen – die mit uns selbst und die mit anderen. Grund ist der ventrale Vagus – sozusagen unser "sozialer Nerv" oder auch "Bindungsnerv" – der besonders aktiv ist, wenn wir uns sicher fühlen. Er ist Teil des parasympathischen Nervensystems. Er beeinflusst unsere Empathie und unsere Fähigkeit zur Aufrechterhaltung sozialer Bindungen.



Die Komfortzone kann die Gesundheit unterstützen, das Wohlbefinden steigern und Zufriedenheit erzeugen

Es ist also so, dass sowohl die Entwicklungs- als auch die Komfortzone Vorteile bieten und der Schlüssel darin liegt eine ausgewogene Balance zu finden. Das sichere Ausdehnen der Komfortzone ermöglicht es dir zu wachsen, neue Erfahrungen zu sammeln und Fähigkeiten zu erweitern. Darin zu bleiben, bietet dir aber auch Stabilität, Erholung und Regeneration sowie die Beziehung mit dir selbst und anderen zu pflegen.

Viel Spaß mit diesen Impulsen und beim Entdecken deiner persönlichen Fakten und Fakes!

Quelle: Ulrike Überreiter, Coachin & Mentorin für Neurosystemisches Stressmanagement, www.MINDWAY.at

Ausstellungsbesuch "Women at work" – 150 Jahre Frauenpavillon der Wiener Weltausstellung

Den Fokus auf Gleichstellungspolitik und insbesondere geschlechterspezifische Fragen zu legen, war und ist den beiden Betriebsratsgruppen in Abstimmung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein wichtiges Anliegen. Dazu gab es schon einige gemeinsame Aktivitäten.

Die heurige Veranstaltung war ein gemeinsamer Besuch (inkl. Führung) in der Ausstellung "Women at Work" (Women at Work | Ausstellung | Technisches Museum Wien).

Im Mittelpunkt dieser Ausstellung stand der "Frauenpavillon" bei der Wiener Weltausstellung 1873. Mit der damaligen Weltausstellung gibt es auch eine Verbindung zu unserem heutigen WU-Campus, denn ein Teil der WU-Anlagen wurde auf dem Areal dieser Ausstellung gebaut. Mit diesem "Frauenpavillon" wurde damals ein historischer Schritt gesetzt. Es war das erste Mal, dass in so einem Rahmen ein solcher Themenpavillon eingerichtet wurde, der Einblicke in die Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen zur damaligen Zeit gibt.



Die Raupen verpuppen sich in Stroh oder Zweigen und bilden Kokons, aus denen Seidenfäden gewonnen werden. Auch das weitere Verarbeiten und Weben der Seide war seit dem Ende des 18. Jahrhunderts weiblich dominiert

Seidenzucht, Fotografie, um 1910, TMW: WK-01-03-080
© Technisches Museum Wien/Archiv



Ein Teil der WU wurde auf dem Areal der Weltausstellung gebaut
Foto: wiss. Betriebsrat WU

Mit den vorhandenen Exponaten wurden insbesondere die Arbeit sowie die Arbeitsbedingungen von Frauen als Seidenraupen-Züchterinnen, Näherinnen oder Fließbandarbeiterinnen veranschaulicht. Es wurden aber auch die von Frauen damals geleisteten verborgenen Arbeiten sichtbar gemacht, denn als Hilfsarbeiterinnen schlepten insbesondere Frauen für den Bau der

Ausstellung etwa schwere Ziegel und das bei nachweislich deutlich geringerer Bezahlung als ihre männlichen Kollegen.

Die sehr spannende Aufbereitung weist deutlich auf Ungleichbehandlungen hin und heute – 150 Jahre später – sind viele Themen (leider) immer noch aktuell!

Wir werden auch weiterhin gerne solche gemeinsamen Aktivitäten organisieren. (wB)



Vitrinen der Ausstellung "Women at Work", im Hintergrund eine Wand mit dem Bild der "Additionalen Ausstellung", in der der "Frauenpavillon" der Weltausstellung untergebracht war

© Technisches Museum Wien

Könnte das Parlamentsgebäude sprechen, hätte es wahrscheinlich unendlich viel zu erzählen

Parlamentsführung für WU-Mitarbeiter*innen



Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals luden im Wintersemester 2023 zu ursprünglich zwei Architekturführungen des neu renovierten Parlaments ein.

Da die Anzahl der Plätze vom Parlament auf 30 Personen pro Führung begrenzt und das Interesse an diesen Führungen bei unseren Kolleg*innen sehr groß war, waren beide Termine in kürzester Zeit ausgebucht. Anmeldungen konnten nur mehr für die Wartelisten entgegengenommen werden. Daher entschlossen sich die Betriebsratskörperschaften dazu, den auf der Warteliste stehenden Kolleg*innen einen dritten Termin Anfang November anzubieten.



Der renovierte Nationalratssaal
Foto: Gabriele Gartner

Dieses Gebäude hat Geschichten zu erzählen – wenn es nur sprechen könnte! Die Stimme des Parlaments übernahmen daher Tourguides, welche einen kurzen Abriss über die Geschichte und die Sanierung des Parlaments gaben. Die Guides führten uns durch die ehrwürdigen Hallen des prunkvollen historischen Sitzungssaals, den glanzvollen Bundesratssaal und den neu gestalteten Nationalratssaal. Architekt Theophil Hansen hatte in diesem Gebäude seine Lebensvision verwirklicht. Sein Werk ist ein wahres Meisterstück des architektonischen Erbes. In seiner Stein gewordenen Vision baute er zahlreiche Anspielungen und Verweise auf die gelebte Demokratie ein.

Die Erhaltung des Gebäudes für nachfolgende Generationen war eines der großen Ziele der Sanierung, denn das Haus steht wie kein anderes für die parlamentarische Demokratie in Öster-

reich. Es ist daher von hohem politischem, architektonischem und kulturhistorischem Wert.

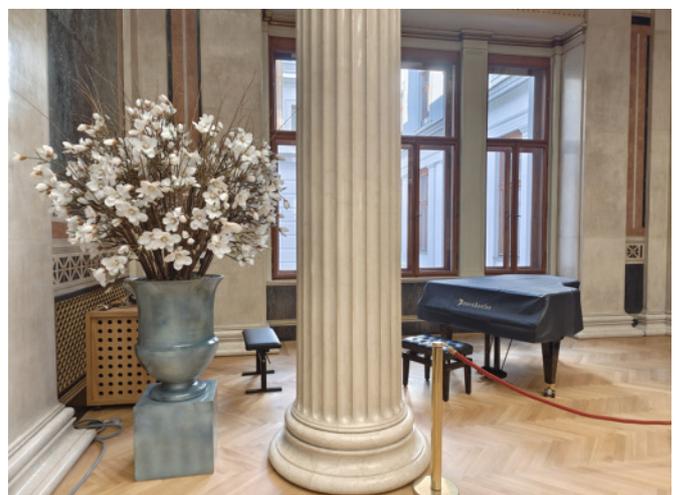
Nach 130 Jahren waren die Abnutzungerscheinungen an der historischen Substanz spür- und sichtbar. Ein Team hochspezialisierter Restaurator*innen kümmerte sich vor Ort und in verschiedenen Fachwerkstätten um die fachgerechte Sanierung und Instandsetzung der originalen Ausstattung und Bausubstanz.

Eine besondere Herausforderung war Theophil Hansens Wunsch, Materialien aus allen Teilen des damaligen Habsburgerreichs zu verwenden: Die Kombination verschiedenster Steinarten, Metalle, Hölzer und mehr erforderte große Genauigkeit und fachliche Kompetenz.



Auch auf Bildungsminister Polascheks Sessel konnte Platz genommen werden
Foto: Gabriele Gartner

Unsere WU-Mitarbeiter*innen konnten erleben wie es ist, für einen Augenblick die Perspektive auf die Mitglieder des Nationalrates aus der Sicht des Kanzlers oder Vizekanzlers der Republik Österreich einzunehmen. Oder wie es sich anfühlt, auf dem Platz des Präsidenten im Bundesrat zu sitzen. Der goldene Flügel konnte nicht mehr besichtigt werden, der wurde bereits gegen einen normalen schwarzen Flügel ausgetauscht. (gg)



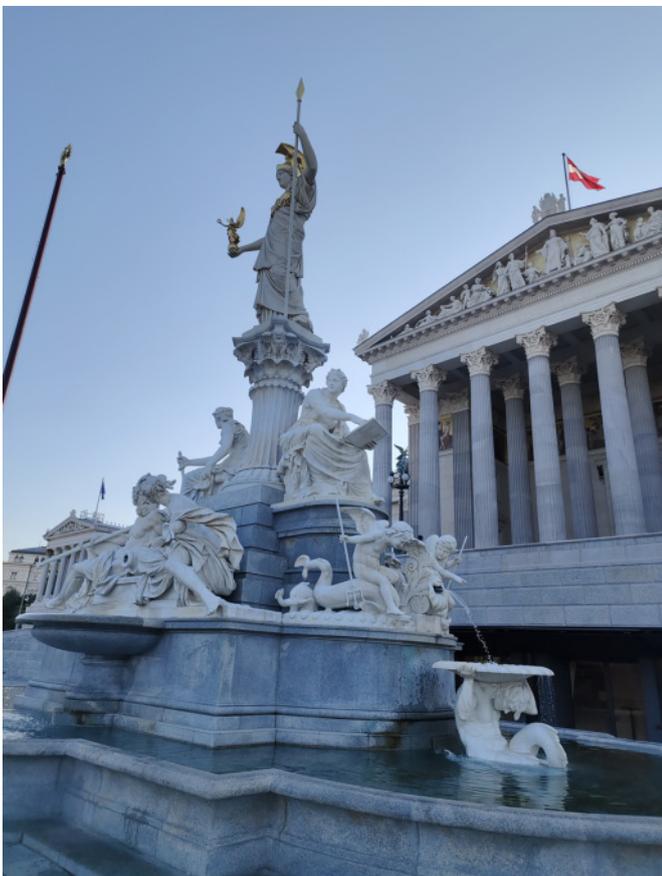
Der Flügel im Parlament ist nun nicht mehr golden ...
Foto: Gabriele Gartner



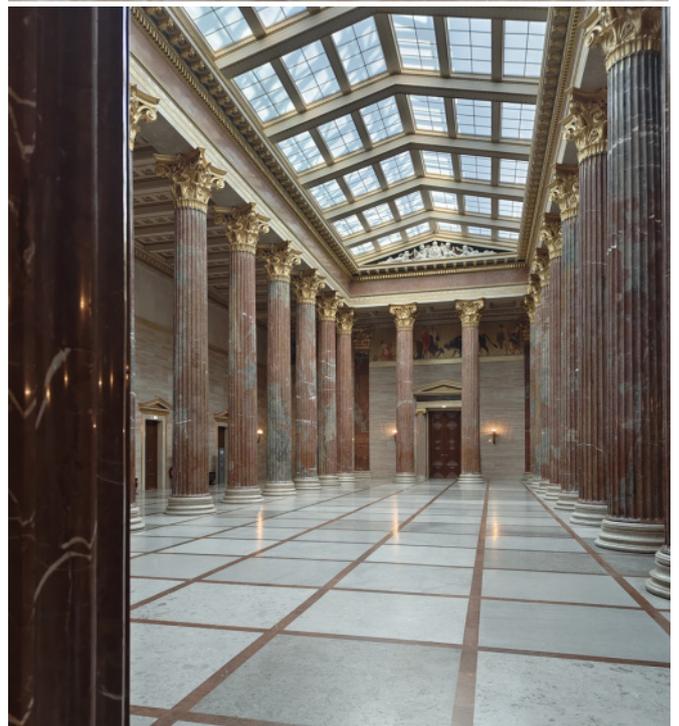
... dafür glänzen im Bundesratsaal die Leuchte
Foto: Gabriele Gartner



Zwei Wochen nach der Wiedereröffnungsfeier am 12. Jänner 2023 tritt die Bundesversammlung (Nationalrat und Bundesrat gemeinsam) zum ersten Mal im historischen Sitzungssaal zusammen – nämlich am 26. Jänner 2023 zur Angelobung des wiedergewählten Bundespräsidenten Dr. Alexander Van der Bellen für seine zweite sechsjährige Amtsperiode



Auch der Pallas-Athene-Brunnen vor dem Besucherzentrum erstrahlt seit 2005 im neuen Glanz
Foto: Gabriele Gartner



Die Säulenhalle mit den beiden im 2. Weltkrieg zerstörten Säulen und dem Gemäldefries von Eduard Lebedzki
Fotos: Gabriele Gartner

Vampire Champion: WU dominiert im Blutspende-Wettstreit!

Seit sieben Jahren veranstalten die Blutspendedienste des Österreichischen Roten Kreuzes gemeinsam mit der AMSA (Austrian Medical Students' Association) den Vampire Cup – den Blutspendewettbewerb für Hochschulen. Ziel ist die Mobilisierung der Angehörigen an Hochschulen, um auf das Thema aufmerksam zu machen und sie zum Blutspenden zu motivieren.



Beim Vampire Cup wird nicht mit den Zähnen geknirscht, sondern es werden die Ärmel hochgekrempt, um wertvolles Blut zu bekommen. Die aderlassfreudigen Spender*innen aus ganz Österreich ließen buchstäblich ihre Lebenskraft fließen.

So auch die Angehörigen der Wirtschaftsuniversität Wien (WU): sie haben es sich zum zweiten Mal in Folge nicht nehmen lassen, den Vampire Cup zu holen! Mit 182 lebensrettenden Blutkonserven haben sie den Blutsauger-Pokal erobert und Menschenleben gerettet.

Der Pokal und die Urkunde wurden am 7. September 2023 von Silke Schunerits, Rotes Kreuz, an Lukas Jaros, Petra Khreis und Konstantin Steiner, Österreichische Hochschülerschaft, sowie an Hilde Renner, die als Betriebsrätin des allgemeinen Universitätspersonals weiß, wie man mit Biss durchs Leben geht, übergeben. (gg)



v.l.n.r.: Silke Schunerits, Hilde Renner, Konstantin Steiner, Petra Khreis, Lukas Jaros
Foto: Österreichisches Rotes Kreuz



Betriebsrätin Hilde Renner und ÖH Vorsitzender Konstantin Steiner übernehmen den Pokal und die Urkunde des Vampire Cups 2023 stellvertretend für die Angehörigen der WU
Foto: Österreichisches Rotes Kreuz



Rechnungsübernahme für von der Arbeitgeber*in verlangte Arzt-Atteste

Grundsätzlich bleibt es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer überlassen, in welcher Form (Mitteilung oder ärztliches Attest) sie/er einen Nachweis erbringt. Falls die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber auf einem ärztlichen Attest besteht, muss sie/er die dafür verrechneten Kosten übernehmen (das ärztliche Attest wird in der Regel nicht vom Krankenversicherungsträger bezahlt).

Verrechnet Ihnen also der Arzt ein Honorar für ein verlangtes Attest, haben Sie Anspruch darauf, dass Ihnen diese Kosten von der Arbeitgeberin rückerstattet werden. Wenn Sie sich aus eigenem Antrieb eine ärztliche Bestätigung verschafft, haben Sie die Kosten allein zu tragen.



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Aus Liebe zum Menschen.



Spende Blut.
www.gibdeinbestes.at

Mo, 6.11. + Di, 7.11. + Mi, 8.11.2023
13:00-16:00 u. 17:00-20:00

Kommen Sie bitte spätestens 30 Minuten vor Ende der Blutspendeaktion

Lernzone Teaching Center
WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT

Bitte nicht vergessen: Vor der Spende ausreichend Essen und Trinken!



„Betriebsräte der WU Wien“

Blut spenden können Personen zwischen dem 18. und 70. Geburtstag, die gewisse gesundheitliche und gesetzlich festgelegte Kriterien erfüllen. Bitte bringen Sie einen gültigen amtlichen Lichtbildausweis zur Blutspende mit.

Weitere Infos: 0800 190 190

Krawatte trifft Laufschuh

Der Business Run 2023

Am 07. September 2023 hieß es wieder "Ready, Set, Go!" Aber nicht in altbewährter Manier: es gab viele Änderungen bei diesem Laufevent.

Wie gewohnt übernahmen die Betriebsratskörperschaften wieder die Startgebühr für alle Teams, die die Ziellinie in ihrer vollen Pracht überquerten. Insgesamt wagten 33 Teams à 3 Läufer*innen die sportliche Herausforderung. Die Laufstrecke sollte allerdings nicht wie gewohnt im Wiener Prater sein. Zu seinem 22. Geburtstag übersiedelte der Wien Energie Business Run auf die Wiener Donauinsel.

Die Wohlbeinden@WU Come-Together-Party, zu der die Personalabteilung der WU und die Betriebsratskörperschaften die Läufer*innen immer nach dem Lauf an die WU einluden, musste aufgrund der Standortwechsels dieses Jahr vor dem Event stattfinden. So wurde aus der "Come-Together-Party" kurzerhand eine "Kaiserschmarrn-Party", zu der alle Läufer*innen herzlichst eingeladen waren. Neben den Startnummern konnten bei dieser Veranstaltung auch Laufsackerl mit Wasser, Müsli-Riegel und Apfel abgeholt werden konnten.



Bei der Come-Together-Party konnten die Startnummern abgeholt werden für die Läufer*innen gab es zusätzlich noch einen Müsli-Riegel, einen Apfel und Wasser
Foto: Gabriele Gartner

Eine weitere Neuheit in diesem Jahr war auch die Pagode der WU auf dem Donauinsel-Gelände, wo die Teilnehmer*innen ihre persönlichen Habseligkeiten sicher aufbewahren konnten, während sie die WU laufend vertraten. Betriebsrätinnen und die Personalabteilung passten während des Laufs auf die Sachen auf.

Insgesamt schlüpfen 40 hochmotivierte Mitglieder des allgemeinen Personals aus ihren gewohnten Business-Outfits in WU-Laufshirts.



Erstmals in diesem Jahr wurde für die Läufer*innen von der WU eine Pagode am Business Run-Gelände angemietet.
Foto: Gabriele Gartner

Gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Personal bildeten sie ein beeindruckendes Team von 99 Läufer*innen, die sich auf das Abenteuer der 4,3 Kilometer langen Rennstrecke neben der Donau stürzten. Der Rundkurs führte von der Floridsdorfer Brücke in Richtung Reichsbrücke und entlang der neuen Donau am Wasser wieder retour zur Festwiese.

Einige von ihnen hatten zuvor an einem von der WU organisierten Warm-up mit Robert Grünwald teilgenommen und waren dann in bester Laune zur Startlinie gelaufen. Selbst die hinterhältige Steigung am Ende der Strecke konnte unsere



Zusammen mit Robert Grünwald wärmten sich die Teilnehmer*innen für den Lauf auf
Foto: Kerstin Perko/Jasmin Bargehr

unerschrockenen Läuferinnen und Läufer nicht bremsen – sie meisterten sie souverän.

Die Zeiten unserer Läufer*innen können sich durchaus sehen lassen: Die schnellste Läuferin der WU, Kirsten Hillbrand, war mit einer Zeit von 19:19,1 unterwegs. Der schnellste Läufer, Roman Reiter, sogar mit einer Zeit von 16:13,4. Als schnellstes Team der WU entpuppte sich das Team "Grün Weißes Steuerrecht" beste-



Um 19.00 Uhr begaben sich die Teilnehmer*innen zum Startbereich des Business Run
Foto: Kerstin Perko/Jasmin Bargehr

hend aus Thomas Frenkenberger, Michael Gleiss und Christian Knotzer mit einer Gesamtzeit von 54:03,2.

Nach dem Lauf gab es noch einen gemeinsamen Ausklang bei der WU-Pagode am Festgelände auf der Donauinsel.

Wir gratulieren allen 99 Teilnehmer*innen zu den großartigen Zeiten und freuen uns schon auf das nächste gemeinsame Lauevent. (gg)



99 Läufer*innen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals der WU nahmen am Business Run 2023 auf der Wiener Donauinsel in 33 Teams teil
Foto: Gabriele Gartner

Wo man hinschaut: überall Honig

Honig aus Lunz am See

Es ist schon fast 25 Jahre her, da hat der Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal einen Betriebsausflug in das Mariazeller Land veranstaltet. Bei diesem Betriebsausflug haben wir die Imkerei von Imkereimeister Herman Schagerl in Lunz am See besucht und die Kolleg*innen konnten sich von der Qualität des Honigs überzeugen. Seither bestellten die Kolleg*innen einmal im Jahr den begehrten Honig über das Betriebsratsbüro. Obwohl Herr Schagerl bereits in Pension ist, betreibt er die Imkerei als Hobby weiter.

Auch dieses Jahr haben Gabriele Gartner und Friedrich Hess einen Ausflug nach Lunz am See gemacht, um den von den Mitarbeiter*innen bestellten Honig und diverse Honigprodukte abzuholen. Mit 198 kg Honig haben wir einen neuen Bestellrekord erreicht. (fh)



Wo man hinschaut überall Honig. Die Mitarbeiter*innen der WU waren heuer besonders fleißig beim Bestellen - so wie die Bienen aus Lunz am See beim Produzieren
Foto: Friedrich Hess

WUundermarkt

vom 11. bis zum 15. Dezember 2023

Es gibt eine Fülle von kreativen Talenten an der WU Wien, die in ihrer Freizeit beeindruckende Kunstwerke und qualitativ hochwertige Produkte erschaffen.

Die WU Wien gibt diesen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, zwischen dem 11. und 15. Dezember 2023, am WUundermarkt auf der Fläche zwischen D4 und AD diese auszustellen und zu verkaufen.

Beim WUundermarkt werden folgende Kolleg*innen ihre Waren ausstellen:

Katrin Artner



bietet neben humorvollen Grußkarten weitere Produkte mit eigenen Illustrationen an, wie z.B. handgefertigte Notizbücher, Holzbrotschen, Geschirrtücher und Stoffbeutel, teils per Handsiebdruck hergestellt.

gestellt.

In ihrem [Onlineshop](#) findet Ihr eine vielfältige Auswahl.

Noriko Mafune-Bachinger



ist Spezialistin für Origami, die japanische Kunst des Papierfaltens. Sie fertigt aus Papier kunstvolle Gebilde und hat bereits bei [Kunstaustellungen](#) ihre Werke zeigen dürfen.

bei [Kunstaustellungen](#) ihre Werke zeigen dürfen.

Gabriele Bauer



fertigt in künstlerischer Handarbeit Karten, kleine Geschenkboxen mit verschiedenen Inhalten, Notizbücher, Geschenke aus Stoff, Filz, Papier uvm. an.

Roman Franz



ist Nebenerwerbsbauer und bietet verschiedene selbstgebrannte Schnäpse und Liköre an.

Ursula Nemeth



bezeichnet sich als "Maker" und hat heuer mit einem selbst gemachten Kostüm den Contest bei der größten Convention in Österreich gewonnen. Sie arbeitet mit verschiedensten Materialien und Techniken. Ihre Leidenschaft liegt in der Verarbeitung von Leder. Sie bietet Produkte aus Leder und Stoff an sowie Halsketten mit Glasperlen.

Ulrike Überreiter



verziert mit hoher handwerklicher Kunst Gegenstände. Sie bietet verzierte Steine, Lesezeichen, Schlüsselanhänger und viele weitere hervorragend gestaltete Gegenstände an.

Auf Ihrer [Homepage](#) könnt ihr auch ein Video ansehen, wie ihre Kunstwerke entstehen.

Neben den Ständen der WU-Kolleg*innen wird es noch weitere Stände mit Punsch oder Glühwein der Gastronomie vom Campus geben. Dort können Sie mit Ihren Kolleg*innen den Arbeitstag gemütlich ausklingen lassen. (fh)



Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



Louise Bourgeois
Unbeirrbarer
Widerstand

22. September 2023
- 28. Jänner 2024

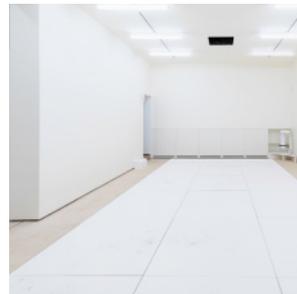
Unteres Belvedere
Rennweg 6, 1030
Wien



Robert Gabris. This
Space Is Too Small
For Our Bodies

8. September 2023
- 18. Februar 2024

Belvedere 21
Arsenalstraße 1,
1030 Wien



CARLONE
CONTEMPORARY:
Michail Michailov

19. Oktober 2023
- 14. April 2024

Oberes Belvedere
Prinz Eugen-Straße
27, 1030 Wien



Renate Bertlmann
Fragile
Obsessionen

29. September 2023
- 3. März 2024

Belvedere 21
Arsenalstraße 1,
1030 Wien



Oberes Belvedere
Prinz Eugen-Straße 27, 1030 Wien
Montag bis Sonntag 9 bis 18 Uhr



Unteres Belvedere
Rennweg 6, 1030 Wien
Montag bis Sonntag 10 bis 18 Uhr



Belvedere 21
Arsenalstraße 1, 1030 Wien
Dienstag bis Sonntag 11 bis 18 Uhr
Abendöffnung: Donnerstag 11 bis 21 Uhr

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Banken, Kreditkarten

Bank Austria

Alle aktuellen Informationen zu Produkten, Sonderkonditionen und Angeboten erhalten Sie mittels Zugangscode* auf der individuellen Business-PartnerService Website.

Essen, Trinken



Schokischenk

Mitarbeiter*innen der WU erhalten im Onlineshop (mit dem Gutscheincode*) und im Werksverkauf (gegen Vorlage des Mitarbeiter*innenausweises) -10% auf das gesamte Sortiment der köstlichen Schokolade.

T.H.E. Kulinarik®

Mit der T.H.E. Kulinarik® gehen Sie und Ihre Begleitung zum Essen und erhalten die preisgünstigere oder eine preisgleiche Hauptspeise dabei gratis oder einen attraktiven Rabatt. WU-Mitarbeiter*innen können die Rabattkarte sofort bis 22.12.2023 zum Vorteilspreis von € 17.- kaufen. Den Aktionscode erhalten sie auf der Betriebsratshomepage*.

Xocolat Schokoladen-Kontor

Mitarbeiter*innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter*innen-Ausweis -10%.

Fitness

KayGym

Mitarbeiter*innen der WU bekommen gegen Vorlage des gültigen Mitarbeiter*innenausweises die ermäßigten Kondition auf Mitgliedschaft, Seminar und Workshops:

- Krav Maga Selbstverteidigung für Frauen (Termin 25./26.11.2023)
- NoGi Grappling: Luta Livre First Steps (Termin 11.11.2023)

Friseur, Kosmetik



Elfengold e.U. Naturseifen

WU-Mitarbeiter*innen erhalten mit einem Rabatt-Code* -10% auf Naturseifen, die zu 100% aus natürlichen Zutaten bestehen, mit Liebe von Hand verarbeitet sind und obendrein wunderschön aussehen.

Gesundheit

Gabi Polak, systemischer Coach

Vorträge und Beratungen zu mentaler Gesundheit und mehr Wohlbefinden im Leben, z.B.: "Mit Fragen besser durchs Leben kommen - Lerne die Kraft von Fragen kennen" oder "Deine Gefühle essen mit - Emotionaler Hunger & Wege aus der Essfalle". Das komplette Programm finden Sie auf unserer Homepage.* Vorträge sind einzeln buchbar, es sind keine Vorkenntnisse erforderlich. Vortragstermine werden in Absprache mit Teilnehmer*innen koordiniert. Spezialpreis für WU-Mitarbeiter*innen!

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

MMEDIA24 GmbH / Gutschein24.at

Auf Gutschein24.at finden Sie eine riesige Auswahl an stark vergünstigten Gutscheinen aus allen Bereichen, wie Einkauf, Essen & Trinken, Urlaub, Freizeitaktivitäten, Events uvm.

Wiener Konzerthaus

Was wäre ein Jahreswechsel ohne Walzerklänge? Für die beliebte "Strauss-Gala" im Wiener Konzerthaus erhalten die WU-Mitarbeiter*innen mit dem Promotionscode* 60% Ermäßigung auf die regulären Kartenpreise.

Urlaub, Reisen, Ausflüge

Quellenhotel Heiltherme Bad Waltersdorf

Sichern Sie sich jetzt -10% auf Ihren nächsten Aufenthalt! Den Buchungscode dafür finden Sie auf unserer Homepage

Versicherungen

Uniqa Versicherung

Es gibt wieder eine Einstiegsaktion zur Gruppenkrankenversicherung der WU WIEN. Bei einem neuen Sonderklasse -Tarif gibt es sogar 5 Monate prämienfrei.

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

Saitenklang

HARFE & HACKBRETT

UNSERE CD IST DA



WIR BEGLEITEN SIE
MUSIKALISCH
IN FEIERLICHEN MOMENTEN

bei Firmen- und Geburtstagsfeiern, Hochzeiten, Taufen,
Jubiläen, Weihnachtsfeiern sowie Verabschiedungen

Angela Werner & Charlotte Selucky
Tel.: 0660 811 69 29

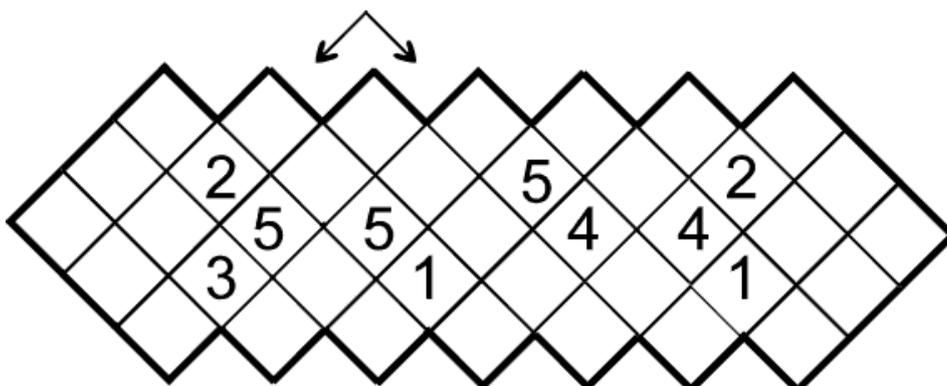
E-Mail: info@saitenklang.at
Internet: www.saitenklang.at



Gehirn Work-out



botan. Begriff		Turngerät	dt. Strom	lat.: Sache	trop. Kletterpflanze		barsch		Kfz-Z. Arnstadt	franz.: Eintritt	Wind-schatten-seite
jedoch					jüd. Staat						
engl.: Verkauf					engl.: Veranstaltung		Stimm-zettel-behälter				
Hülsen-früchte							Feder-vieh				
				Reim					Gewürz-blatt		Be-geiste-rung
verrückt	nicht öfter		asiat. Haupt-stadt	biochem. Wirk-stoffe		x-fach	Glücks-pflanze				
							Hebe-gerät	flüssiges Fett			
Sinn-spruch		alter-tümlich						Zeit-alter		Autor von "Momo"	
					Er-drinne						
An-zeichen		klein-wüchs. Volk									persönl. Fürwort
					Be-zeichnung						
orient. Frauen-gemach		licht					griech. Gott				



Füllen Sie das Diagramm mit Zahlen, so dass auf jeder Geraden (in den beiden mit Pfeilen markierten Richtungen) die Zahlen von 1 bis zur Länge der Geraden vorkommen.