

Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe November 2025

In dieser Ausgabe

Auf Wiedersehen, Betriebsrat:
Ein Rückblick auf eine bewegte
Amtszeit 3

Wählen ist cool: Warum Sie bei
der Betriebsratswahl nicht fehlen
sollten! 7

Betriebsversammlung zur
Wahl 2025 8

Neuer Gehaltsabschluss für
Beamte und Vertragsbedienstete 9

Arten der Beendigung von
Arbeitsverhältnissen 10

Alle Wege ... sind nicht
barrierefrei 12

Bildungskarenz und Weiter-
bildungsbeihilfe 13

GÖD-Info: Erhöhung des
Fahrtkostenzuschusses 15

Teilzeit ist keine Einbahn: Dein
Recht auf mehr Stunden 16

Pensionsanpassung 2026:
Alles, was man wissen sollte 16

KI – digitale Unterstützung,
auch beim Stressmanagement? 18

"Ein echter Wiener geht da
runter." 20

Neue und aktualisierte
Vergünstigungen 23

Gehirn Work-out 24



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe findet Ihr viele Artikel zur bevorstehenden Betriebsratswahl. Ich bitte Euch, Euren Betriebsrat durch Eure Wahlteilnahme zu stärken.

Einen sehr interessanter Gastartikel hat Jonathan Krupitza geschrieben. Er ist seit einigen Monaten als Spezialist für Inklusion an der WU beschäftigt. Ich durfte Jonathan bereits kennenlernen und war äußerst positiv überrascht.

Zum Schluss will ich mich als scheidender Betriebsratsvorsitzender – ich werde bereits 65 - verabschieden. Es waren für mich viele schöne Momente. Leider aber auch einige sehr traurige. Zu den schönsten Momenten zähle ich die vielen Veranstaltungen, wie z.B. die Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Faschingskräpfen-Verteilungen und die Laufveranstaltungen.

Ich würde mich gerne persönlich bei Euch im Rahmen der Weihnachtsfeier am 18. Dezember 2025 verabschieden und möchte Euch daher persönlich zu diesem Event einladen.

*Euer
Fritz Hess*

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



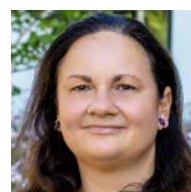
Julia EMBERGER
01-31336-4199



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 ...

Redaktion: Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU)

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 WU.

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



Auf Wiedersehen, Betriebsrat: Ein Rückblick auf eine bewegte Amtszeit

Die Funktionsperiode des scheidenden Betriebsrats

Die Amtszeit des amtierenden Betriebsrats begann am 15. Jänner 2020 und endet mit der Konstituierung des im November 2025 neu gewählten Betriebsratsteams.

Wir möchten die letzten fünf Jahre Revue passieren lassen.

Wie alles begann

Wir alle erinnern uns: 2020 war ein besonderes Jahr. COVID-19 hatte die Welt fest im Griff. Auch die Betriebsratswahlen wurden davon beeinflusst. Zum ersten Mal konnten alle Mitarbeiter:innen an der WU per Briefwahl wählen.

Die Wahlkommission wollte jedoch auch den anwesenden Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, direkt in einem Wahlbüro ihre Stimme abgeben zu können. Deshalb wurde ein Wahllokal an der WU eingerichtet.

Die konstituierende Sitzung fand – COVID-19 bedingt – am 15. Dezember 2020 als Online-Meeting statt. Bei dieser Sitzung wurden Friedrich Hess als Vorsitzender und Ursula Nemeth als stellvertretende Vorsitzende gewählt.

Mitglieder des Betriebsrats

Die gewählten Mitglieder des Betriebsrats (in alphabetischer Reihenfolge) zum Zeitpunkt der Wahl waren:

- Jürgen Angel
- Cornelia Berger
- Karin Dwulit
- Julia Emberger
- Roman Franz
- Gabriele Gartner
- Friedrich Hess
- Ruth Heuberger
- Ursula Nemeth
- Hilde Renner
- Hakan Siretoglu
- Christian Spadt

Christian Spadt schied am 1. Februar 2022 aus dem Betriebsrat aus. Sein Mandat ging bis 30. April 2022 zunächst an Adrian Schmittner, danach übernahm Claudia Hoffmann.

*Time to say
goodbye*

Es gibt auch zahlreiche Ersatzmitglieder im Betriebsrat. Ersatzmitglieder sind Personen, die auf einem Wahlvorschlag stehen, aber nicht direkt gewählt wurden. Sie übernehmen die Aufgaben, wenn ein Betriebsratsmitglied an der Ausübung verhindert oder gänzlich ausgeschieden ist. In diesem Fall wird die Reihenfolge des Nachrückens durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt.

Die gewählten Ersatzmitglieder zum Zeitpunkt der Wahl waren (in alphabetischer Reihenfolge):

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

Kerstin Schleinzer schied am 1. Dezember 2021 aus der Gruppe der Ersatzmitglieder aus, Lena Zimmermann am 1. April 2022, Sarah Kwiatkowski am 1. September 2022 und Susanne Tacha am 1. Juni 2024.

Im Sekretariat des Betriebsrats gab es ebenfalls Veränderungen: Fr. Gabriele Bauer ging mit August 2025 in Pension. Lucia Wieger folgte ihr als Sekretärin des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal.

Was hat sich in den letzten 5 Jahren getan?

Die Amtszeit des Betriebsrats war stark von der COVID-19-Pandemie geprägt. Aufgrund von Lockdowns fanden viele Besprechungen online statt. Die monatlichen Betriebsratssitzungen wurden anfangs ausschließlich online durchgeführt.

Eine Kernaufgabe des Betriebsrats ist es, die Mitarbeiter:innen zu arbeitsrelevanten Themen zu beraten. Durch Weiterbildungen konnten wir unsere Beratungsleistungen verbessern. Von Dezember 2020 bis Oktober 2025 begleiteten und unterstützten die Betriebsrät:innen viele Mitarbeiter:innen in schwierigen Situationen.

Rechte und Pflichten sowie verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer:innen werden in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Zwischen Dezember 2020 und Oktober 2025 wurden mehrere neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder bestehende geändert.

Folgende Betriebsvereinbarungen/Ergänzungen wurden in dieser Periode verhandelt und abgeschlossen:

- Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines elektronischen Personalakts (Änderung)
- Betriebsvereinbarung über die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmer*innendaten in IT Anwendungen (kurz BV-IT) (Neuabschluss)
- Betriebsvereinbarung über die Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen gem. § 4 Z 19 iVm. § 62 Abs. 3 Uni-KV (Änderung)
- Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Bibliotheksmanagementsystems Alma (Änderung)
- Elektronische Zutrittssysteme (Änderung)
- Regelung der gleitenden Arbeitszeit gemäß § 4b Arbeitszeitgesetz 1969 - Zusatz IT-Services (Änderung)
- Verwendung von Überwachungskameras (Änderung)

Eine besonders zeitintensive Betriebsvereinbarung war die BV-IT. Bei dieser Vereinbarung wurden diverse veraltete BVs zu einer einzigen BV zusammengefasst. Die Betriebsräte achteten besonders darauf, dass gesetzliche Regelungen und gesetzlich verankerte Kontrollrechte des Betriebsrats auch weiterhin eingehalten wurden.

Der Betriebsrat trifft sich monatlich mit dem Vizerektor für Personal. Bei diesen Treffen konnten aktuelle Probleme direkt angesprochen werden. 2024 gab es einen Wechsel im Vizerektorat für Personal. Univ.Prof.Dr. Martin Winner folgte Univ.Prof.Dr.DDr. Michael Lang in der Funktion als Vizerektor für Personal an der WU.

Besonders erfreulich in diesem Zusammenhang war für uns, dass nach jahrelangen Gesprächen mit den Vizerektoren heuer endlich eine Verbesserung der Einstufungen der Assistent:innenstellen (ehemals „Sekretär:innen“) zustande kam.

Zusätzlich fanden auch regelmäßige Besprechungen mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal statt. Viele Betriebsvereinbarungen werden von den beiden Betriebsratskörperschaften verhandelt, was eine enge Zusammenarbeit erfordert. Diese enge Kooperation führte unter anderem auch zu gemeinsamen Projekten, wie beispielsweise dem Besuch von Kultur- und Sportveranstaltungen.

Der Betriebsrat nahm regelmäßig an den Sitzungen des Universitätsrats und an diversen Kommissionssitzungen – darunter die Bewertungskommission und die Senatskommission – teil. Oft waren wir nur Gäste ohne Stimmrecht. Nichtsdestotrotz versuchten wir, die Interessen des allgemeinen Universitätspersonals zu vertreten.

Veranstaltungen des Betriebsrats

In den letzten fünf Jahren organisierte der Betriebsrat viele Veranstaltungen, wie z.B.:

- die jährliche Faschingskrapfenaktion
- die Weihnachtsfeiern für das allgemeine Universitätspersonal
- Informationsveranstaltungen der Valida Pensionskasse
- Vorträge von Expert:innen zu speziellen Themen
- Besuche von Veranstaltungen und Ausstellungen
- den Businessrun, der 2024 vom Firmenstaffellauf abgelöst wurde

Ein großes Anliegen des scheidenden Betriebsratsvorsitzenden war die Organisation der vierteljährlichen Blutspendeaktion des Blutspendedienstes des Roten Kreuzes, die in Zusammenarbeit mit der ÖH WU durchgeführt wurde. Durch das gemeinsame Engagement konnte bereits zum vierten Mal in Folge der „Vampire Cup“ – ein Bewerb an dem fast alle Hochschulen teilnehmen – für die meisten Blutspenden gewonnen werden.

Ein Highlight waren unsere Betriebsausflüge für das allgemeine Universitätspersonal. Folgende Ziele haben wir besucht:

- 2022: Gesundheitszentrum BVAEB Sitzenberg-Reidling
- 2023: Eis Greissler, Piber, Graz, VULCANO, Zotter (2-tägig)
- 2024: Römerstadt Carnuntum und Ausstellung „Weltstadt am Donaulimes“ mit Heurigenbesuch
- 2025: Seewinkel (Illmitz, Neusiedlersee, Andau)

Im Jahr 2021 konnten wir wegen der Pandemie keinen Betriebsausflug durchführen. 2022 war dies jedoch eingeschränkt möglich und wir entschieden uns für das Gesundheitszentrum der BVAEB in Sitzenberg-Reidling. Dieser Ausflug war so erfolgreich, dass bis heute Kolleg:innen der WU dort Kuraufenthalte absolvieren und diese Einrichtung auch weiterempfehlen.

Aufgrund der Verlegung des Business Runs im Jahr 2023 auf die Wiener Donauinsel fand dieses Event bei unseren Kolleg:innen nicht mehr so großes Interesse wie zuvor im Wiener Prater. Daher suchten wir nach einem neuen Laufevent und fanden den Firmenstaffellauf, der 2023 erstmals auf der Pferderennbahn Krieau stattfand. 2024 nahmen bereits 120 Läufer:innen in 40 Teams an diesem Event teil, 2025 waren es 141 Läufer:innen in 47 Teams, die sich für dieses Event angemeldet hatten. Die WU sponserte die Laufshirts, die Betriebsräte des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals übernahmen die Startgebühren und die zusätzliche Verpflegung bei der Rennstrecke.

Der Betriebsrat bemüht sich stets, neue Angebote für die Mitarbeiter:innen der WU zu finden und bestehende Aktionen zu aktualisieren. Bis zu ihrer Pensionierung achtete Fr. Gabriele Bauer darauf, dass die Angebote auf unserer Homepage auch immer aktuell sind. Seit ihrer Pensionierung kümmert sich Fr. Lucia Wieger darum. Unter <https://wu.ac.at/betriebsrat/verguenstigungen> finden Sie alle Vergünstigungen von A wie Autohandel bis Z wie Zeitungen.

Zusätzlich zur Homepage und der Möglichkeit, einen RSS-Feed für Neuigkeiten einzurichten, gibt es seit 2022 die BR-App. Diese App informiert Sie laufend über Neuigkeiten und ist auf allen neuen Diensthandys vorinstalliert. Sie kann auch – wenn jemand das möchte – auf einem privaten Endgerät installiert werden. Informationen dazu finden Sie auf unserer Homepage: <https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/betriebsrat/mein-br-app>

Neben beratenden und verhandelnden Aufgaben führt der Betriebsrat in Person der Kassaverwalter:innen auch Aufzeichnungen über die Ein- und Ausnahmen des Betriebsratsfonds, deren Geldmittel von der WU zur Verfügung gestellt wird. Für die interne Kontrolle mussten dafür bei der ersten Betriebsversammlung interne Rechnungsprüfer:innen gewählt werden. Für die jetzt endende Periode wurden in der Betriebsversammlung vom 13.01.2022 Fr. Renate Brandtner (Universitätsbibliothek) und Fr. Daniela Stoyer (Universitätsbibliothek), als Ersatzmitglied Fr. Birgit Puntigam (Universitätsbibliothek), gewählt. Fr. Brandtner ging Ende 2024 in Pension, Fr. Puntigam übernahm ab Anfang 2025 ihre Rolle als Rechnungsprüferin.

Die Rechnungsprüfer:innen bestätigten bei jeder Prüfung die korrekte und ordnungsgemäße Buchführung. Auch bei den jährlichen Überprüfungen der Arbeiterkammer Wien wurde immer eine korrekte Buchführung und Kassengebarung bescheinigt.



Die amtierenden Betriebsräte verabschieden sich nach der Betriebsratsperiode 2020-2025

Zu guter Letzt

Unser amtierender Betriebsratsvorsitzende Friedrich Hess wird mit 01.02.2026 seinen wohlverdienten Ruhestand antreten. Aus diesem Grund wird er für die kommende Betriebsratswahl nicht mehr kandidieren. Die Betriebsratsmitglieder bedanken sich für seinen unermüdlichen Einsatz in den letzten 10 Jahren im Betriebsrat und wünschen ihm für seinen neuen Lebensabschnitt alles Gute!

Und wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung in den vergangenen fünf Jahren. Bitte unterstützen Sie auch Ihren neu zu wählenden Betriebsrat: Eine hohe Wahlbeteiligung ist ein starkes Zeichen für die künftige Vertretungsarbeit des neuen Gremiums! Nehmen Sie Ihr Recht wahr und gehen Sie wählen! Denn Ihr Betriebsrat kann nur so stark sein, wie Sie ihn mit Ihrer Stimme dazu machen.

Ihre **Betriebsräte**

Jürgen Angel
Cornelia Berger
Karin Dwulit
Julia Emberger
Roman Franz
Gabriele Gartner
Friedrich Hess
Ruth Heuberger
Claudia Hoffmann
Ursula Nemeth
Hilde Renner
Hakan Siretoglu

Die **Ersatzmitglieder des Betriebsrats**

Alexandra Bleich
Doris Binderbauer
Margit Feibel
Martina Fekete
Silvia Gundacker
Alexandra Hager
Angelika Joachimsthaler
Andrea Lindenthal
Timea Rebstock
Sonja Smiderer
Harald Stopfer
Isabella Sturm
Barbara Weinhofer
Dennis Windhorst
Ulrike Überreiter
Karin Zemanek



Fünf Fakten zur Betriebsratswahl:

1. Wann wird der neue Betriebsrat gewählt?

Der Betriebsrat wird alle fünf Jahre gewählt. Der nächste Wahltermin ist am 19. und 20. November 2025.

2. Wer ist wahlberechtigt?

Jede:r Arbeitnehmer:in, die/der am Wahltag im Unternehmen beschäftigt ist und das 16. Lebensjahr vollendet hat, ist wahlberechtigt.

3. Was ist, wenn ich am Wahltag verhindert bin?

Arbeitnehmer:innen, die am Wahltag verhindert sind, können auf Antrag beim Wahlvorstand ihre Stimme per Briefwahl abgeben.

4. Wer organisiert die Wahl?

Der aktuelle Betriebsrat bestellt rechtzeitig einen [Wahlvorstand](#). Dies geschah bei der Betriebsversammlung am 23. Oktober 2025. Der Wahlvorstand besteht aus wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen und führt die Wahl durch.

5. Wohin mit dem Wahlausschreiben?

Das Wahlausschreiben wird veröffentlicht, sodass alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, sich darüber zu informieren.



**Nutze Deine Stärken!
Du hast die Wahl!**

Foto: magele-picture / stock.adobe.com

Wählen ist cool: Warum Sie bei der Betriebsratswahl nicht fehlen sollten!



Betriebsratswahl - Ein Möglichkeit der Mitbestimmung
Foto: Jens Hertel / stock.adobe.com

Ein Betriebsrat ist entscheidend für die Mitbestimmung und Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer:innen in einem Unternehmen. Hier sind einige Gründe, warum es wichtig ist, zur Wahl zu gehen:

- **Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte:**

Der Betriebsrat ist ein unverzichtbares Element der Mitbestimmung. Er vertritt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Belegschaft.

- **Fairerer Dialog:** Ein Betriebsrat fördert einen fairen Dialog und die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer:innen und der Geschäftsleitung.

- **Bessere Arbeitsbedingungen:** Studien zeigen, dass Unternehmen mit einem Betriebsrat ein besseres Arbeitsklima haben. Fälle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung kommen seltener vor.

- **Mitspracherecht bei Entscheidungen:** Ohne einen Betriebsrat kann die Arbeitgeber:in viele wichtige Entscheidungen, wie Arbeitszeiten, einseitig treffen. Mit einem Betriebsrat müssen solche Entscheidungen jedoch mit der Belegschaft abgestimmt werden.

- **Unterstützung in Konfliktfällen:** Der Betriebsrat vermittelt in Konfliktsituationen und kann Lösungen für die Belegschaft aushandeln. Das gibt den Mitarbeiter:innen mehr Sicherheit und weniger Angst vor Jobverlust.

- **Mitwirkung bei betrieblichen Abläufen:** Der Betriebsrat wird bei Einstellungen, Versetzungen und Disziplinarmaßnahmen einbezogen und kann unter Umständen Kündigungen verhindern.

- **Schutz vor Überwachung:** Der Betriebsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen, wie Kameras oder E-Mail-Überwachung. Diese dürfen nicht ohne seine Zustimmung erfolgen.

In diesem Zusammenhang darf auch erwähnt werden, dass die Betriebsräte der WU gleichzeitig die **Dienststellenausschüsse der beamteten Kolleg*innen** bilden.

Was bedeutet das für Sie als Arbeitnehmer:in?

Wenn Sie zur Betriebsratswahl gehen, wählen Sie Kandidat:innen, die Ihre Interessen vertreten. Sie haben damit direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Gestaltung Ihres Arbeitsalltags.

Wahlberechtigt sind Beschäftigte aller Personalkategorien des allgemeinen und wissenschaftlichen Personals, die am **23. Oktober 2025** ein **aktives Arbeitsverhältnis** zur WU haben. Einzig die Mitglieder des Rektorats sowie Departmentvorstände haben kein Wahlrecht zum Betriebsrat.

Wählen für die eigene Stimme: Der Schlüssel zu einem starken Betriebsrat!

Es ist wichtig, dass Sie Ihren neuen Betriebsrat unterstützen. Nutzen Sie Ihr Recht auf Mitbestimmung und gehen Sie zur Betriebsratswahl am 19. und 20. November 2025! (gg)



Foto: magele-picture / stock.adobe.com

Betriebsversammlung zur Wahl 2025



Am 23. Oktober 2025 fand in der Galerie eine wichtige Betriebsversammlung statt, die ganz im Zeichen der bevorstehenden Betriebsratswahlen an der WU stand.

Bei dieser Betriebsversammlung wurde der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2025 gewählt. Daher war die Teilnahme nur in Präsenz möglich, eine Online-Teilnahme war nicht vorgesehen.

Die Tagesordnung lautete wie folgt:

1. Begrüßung
2. Bericht des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal
3. Bericht der Kassierin
4. Entlastung der Kassierin
5. Wahl des Wahlvorstandes
6. Allfälliges

Bericht des Betriebsrats

Zu Beginn der Versammlung berichtete der Betriebsrat über Änderungen bei den Sozialleistungen und über die Veranstaltungen, die im letzten Jahr organisiert wurden.

Beim Punkt Personalangelegenheiten wurden die Aufwertungen der administrativen Assistenz (ehem. Sekretärinnen) ebenso angesprochen, wie die neuen Funktionsbezeichnungen und Ergebnisse der Auswertung der Gehaltstabellen.

Im Abschnitt Recht wurde auf Änderungen bei den Betriebsvereinbarungen hingewiesen.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats und die laufend aktualisierten Angebote für Mitarbeiter:innen wurden im Bericht erwähnt.

Erstmals wird es auch heuer eine Weihnachtsfei-

er gemeinsam mit dem Mitarbeiter*innen des Wissenschaftlichen Personals geben.

Zum Abschluss des Berichts äußerte der Betriebsrat die Meinung, dass der von der GÖD als „beschämend“ bezeichnete Abschluss für Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes keine Auswirkungen auf die Kollektivvertragsverhandlungen der Angestellten der Universitäten haben darf.

Bericht und Entlastung der Kassierin

Die Kassierin berichtete über die Verwendung des Budgets, das der Betriebsrat von der WU für 2025 zur Verfügung gestellt bekam und über die insgesamt drei Kassaprüfungen - eine im Februar 2025 durch die AK und zwei Prüfungen im Oktober 2025 durch die AK und die internen Rechnungsprüferinnen. Die beiden letzten Prüfungen mussten für die Entlastung der Kassierin durchgeführt werden. Alle drei Prüfungen ergaben eine ordnungsgemäße Führung des Betriebsratsfonds, wodurch die Kassierin und ihre Stellvertreterinnen entlastet wurden.

Wahl der Kandidat:innen für den Wahlvorstand

Die Betriebsratswahlen finden am 19. und 20. November 2025 statt. Der Wahlvorstand hat für die ordnungsgemäße Wahl lt. Betriebsrats-Wahlordnung 1974, Fassung vom 20.02.2022 zu sorgen.

Bereits im Vorfeld wurden interessierte Mitarbeiter:innen darum gebeten, Kandidaturen für den Wahlvorstand zu senden.

Der durch die anwesenden Mitarbeiter:innen gewählte Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2025 setzt sich aus folgenden gewählten Mitgliedern zusammen:

Wahlvorstand: Gabriele Gartner
Friedrich Hess
Hakan Siretöglu

Ersatzmitglieder: Jürgen Angel
Claudia Hoffmann
Ulrike Überreiter

Im Anschluss an die Betriebsversammlung konnten sich alle Anwesenden an einem kleinen Buffet stärken, bevor sie in den Arbeitsalltag zurückkehrten. (gg)

Neuer Gehaltsabschluss für Beamte und Vertragsbedienstete

Das neue [Gehaltsabkommen](#) für Beamtete und Vertragsbedienstete:

- 2026: 6 Monate ohne Erhöhung
- 2027: 7 Monate
- 2028: 8 Monate

Dies ist ein deutlicher Verlust

Die angekündigten Erhöhungen (3,3 % ab Juli 2026, je 1,5 % für 2027 und 2028) ergeben laut GÖD ein durchschnittliches Plus von 5,4 %, bei **einer erwarteten Inflation von 8,1 %**.

Was bedeutet das für die KV-Verhandlungen der Universitäten

Der Dachverband der Universitäten als Arbeitgeber:innenvertretung hat bereits angekündigt, sich am Beamtenabschluss orientieren zu wollen.

Im Budget 2026 wurde bereits die Abgeltung der Inflation eingepreist.

Bei den letzten Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2025-2027 haben die Universitäten ein Plus von durchschnittlich 31,7 % erreicht.

An einigen Universitäten wurden im vergangenen Jahr neue Rektorate gewählt. Diese haben sich mit dem Universitätsrat bei Amtsantritt eine Steigerung ihrer Gehälter bis zu 16 % ausverhandelt.

Warum stieg die Inflation

Durch die Coronakrise und den Krieg in der Ukraine haben einige Unternehmen die Chance ergriffen und ihre Preise überdurchschnittlich angehoben. Besonders die Preise von Lebensmitteln, Mieten, Energie und Waren des täglichen Gebrauchs sind sehr stark angestiegen. Dies bedeutete in einzelnen Jahren einen Einkommensverlust von durchschnittlich fast 9 %. Dieser Kaufkraftverlust wurde erst im Folgejahr durch die Lohnerhöhung ausgeglichen. Die Konsument:innen mit geringen Einkommen mussten sogar einen höheren Kaufkraftverlust akzeptieren.

Steigende Gehälter bedeuten zugleich Mehreinnahmen des Staates zur sozialen Absicherung

Bei einem Monatseinkommen von 3000,00 Euro brutto fallen monatlich ca. 630,00 Euro an Sozi-



Der Dachverband der Universitäten hat bereits angekündigt, sich am Beamtenabschluss orientieren zu wollen

alversicherungsabgaben, 310,00 Euro Lohnsteuern und ca. 500,00 Euro an Mehrwertsteuer und Sondersteuern (Normverbrauchsabgaben, Mineralölsteuer usw.) an. Somit ergibt dies eine Steuer- und Abgabenbelastung für Arbeitnehmer:innen von fast 50 %.

Wir fordern von den beteiligten Vertragspartnern bei den Gehaltsverhandlungen für die Kollektivvertragsangestellten:

- Gehaltsabschlüsse die zumindest eine Inflationsabgeltung zum Ziel haben
- Gleiche Rechte und Regelungen im Kollektivvertrag für alle Angestellten an Universitäten
- Die „Kann-Bestimmungen“ im Kollektivvertrag müssen durch „Muss-Bestimmungen“ ersetzt werden

Euer Betriebsratsvorsitzender

Arten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

In der heutigen Arbeitswelt sind Kündigungen und die damit verbundenen rechtlichen Rahmenbedingungen ein zentrales Thema für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Ob es sich um eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund, einen Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder die Auflösung während der Probezeit handelt – es gibt zahlreiche Aspekte zu beachten. In diesem Text werden die verschiedenen Formen der Kündigung sowie die relevanten rechtlichen Vorgaben und Empfehlungen für Betriebsräte und Arbeitnehmer:innen erläutert. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für die Kündigungsprozesse und die Rechte der Beteiligten zu schaffen, um in schwierigen Situationen gut informiert handeln zu können.



Es gibt verschiedene Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Foto: Stockfotos-MG / stock.adobe.com



Eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in kommt meistens schriftlich

Foto: fovito / stock.adobe.com

Die Arten der Beendigungen

- Vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund
- Rücktritt vom Arbeitsvertrag
- Auflösung in der Probezeit
- Zeitablauf
- Einvernehmliche Lösung
- Insolvenz der Arbeitgeberin
- Außerordentliche Auflösung des Lehrvertrags
- Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Pensionierung oder Versetzung in den Ruhestand

Wir möchten auf die Arten „Kündigung“, „Entlassung“ und „Zeitablauf“ näher eingehen.

Die Kündigung

Betriebsräte müssen eine Woche vorab von einer beabsichtigten Kündigung informiert werden. Der Betriebsrat kann eine Beratung von der Arbeitgeberin zur beabsichtigten Kündigung verlangen.

Danach hat das Betriebsratsgremium folgendes zu entscheiden:

- Zustimmung zur Kündigung
- Stillschweigen
- Widerspruch

Was ist bei einer Kündigung zu beachten

1. Kündigungsfreiheit des/der Arbeitnehmer:in/ der Arbeitgeberin
Die Kündigungsfreiheit besagt grundsätzlich, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen beendet werden kann, ohne dass dafür besondere Gründe vorliegen müssen.
2. Kündigungstermine und Kündigungsfristen. Je länger ein:e Arbeitnehmer:in bei einer Arbeitgeberin beschäftigt ist, umso länger ist die Kündigungsfrist.

3. Besteht ein Kündigungsschutz?
4. Ab wann muss eine Kündigung begründet werden?

Wichtig: Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Auszug aus dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten

§ 21. Kündigung

(1) Ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis kann nach den folgenden Bestimmungen durch Kündigung aufgelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Die Universität kann das Arbeitsverhältnis zum Letzten eines jeden Kalendermonats, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr zum Quartalsende, auflösen. Die dabei einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr vier Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr fünf Monate.

(3) Der/die ArbeitnehmerIn kann das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat durch Kündigung auflösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden. Die von der Universität einzuhaltende Frist darf jedoch nicht kürzer sein als die mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbarte Kündigungsfrist.

Entlassung (fristlose) und Austritt

Bei einer Entlassung beendet die/der Arbeitgeber:in das Arbeitsverhältnis fristlos und aus wichtigem Grund, während bei einem vorzeitigen Austritt die/der Arbeitnehmer:in das Arbeitsverhältnis fristlos und aus wichtigem Grund beendet.

Bei einer **Entlassung (fristlos)** sind keine bestimmten Fristen und Termin zu beachten. Es muss ein wichtiger Grund vorliegen. Eine Entlassung (fristlos) kann von Arbeitnehmer:in oder Betriebsrat beim Arbeits- und Sozialgericht (ASG) angefochten werden.

Eine Entlassung muß unmittelbar nach Kenntnis des wichtigen Grundes ausgesprochen werden.



(Fristlosen) Entlassungen können Arbeitnehmer:innen beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten

Foto: Dan Race / adobe.stock.com

Bei einem **Austritt** der/des Arbeitnehmer:in muss ein gewichtiger Grund vorliegen.

Zeitablauf

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet das Arbeitsverhältnis automatisch durch Zeitablauf.

Befristete Arbeitsverhältnisse können in der Regel nur durch einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages vorzeitig beendet werden.

Empfehlungen des Betriebsrats

- Sie können eine Betriebsrätin/einen Betriebsrat, aber auch eine Person ihres Vertrauens zu einem Termin mit Mitgliedern der Personalabteilung und/oder Gesprächen mit Vorgesetzten beiziehen.
- Lassen Sie sich vor einer Unterschrift durch einen Betriebsrat beraten.
- Zeichnet sich im Vorfeld ein Konflikt ab, führen Sie ein Tagebuch und sammeln Sie Dokumente. Sie können davon den Betriebsrat in Kenntnis setzen. Inhalte werden vertraulich behandelt.

Natürlich hilft es, **Gewerkschaftsmitglied** zu sein. **GÖD-Mitglieder** erhalten unter den Voraussetzungen des Rechtsschutzregulativs des ÖGB **unentgeltlichen Rechtsschutz** und Rechtsauskunft in allen Angelegenheiten, die mit dem Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Eine **Rechtsberatung** gibt es auch von der **AK**. Diese gewährt aber nur in Ausnahmefällen Rechtsbeistand. (fh)

Alle Wege ... sind nicht barrierefrei

Auf dem Weg in die Arbeit sehe ich mir oft an, wie Menschen sich von A nach B bewegen. Manche schneller, manche langsamer. Manchmal hört man den Satz „Blindenleitsstreifen freihalten!“ und manchmal sieht man wie Menschen mit Rollstuhl die Absenkung am Gehsteig suchen.

Sobald ich am Campus ankommen bin, geht dieser Blick weiter, wie funktioniert denn die Barrierefreiheit an der WU?



Nicht alle Wege im öffentlichen Raum sind barrierefrei

Foto: Annabel / adobe.stock.com

Und was ist eigentlich eine Behinderung?

Von einer Behinderung sprechen wir, wenn eine Person eine dauerhafte und tiefgreifende Beeinträchtigung der gesellschaftlichen (und wirtschaftlichen) Teilhabe erfährt. Hier kommen zwei Faktoren zum Tragen:

1. Die individuellen Kapazitäten und Möglichkeiten der Person.
2. Die Umweltfaktoren, wir sprechen hier von Barrieren. Diese können in Form von Vorurteilen bestehen, aber auch physischer Natur sein, wie zum Beispiel eine U-Bahnstation ohne Lift.

Behinderungen und Beeinträchtigungen sind etwas, womit man nur im seltensten Fall geboren wird. 90% aller Behinderungen werden im Laufe des Lebens erworben. Das sind dann Erkrankungen wie Demenz, Krebs oder Rückenmarksverletzungen. Darunter zählen aber auch Beeinträchtigungen wie Burnout oder eine Allergie.

Seit Juli dieses Jahres bin ich an der WU als Spezialist für Inklusion angestellt. Davor war ich in der Erklär-Agentur VerVieVas Hauptansprechperson für Diversität und Inklusion. In der Türkis Rosa Lila Villa findet man mich dann bei der Peer-Beratung und beim Verein „the thing with sparks – Gender und Diversitätsbildung in Österreich“ bin ich ehrenamtlich unterwegs. Warum ich so aktiv bin? Sicher zum Teil auch weil ich selbst ein queerer Mensch mit Behinderungen bin.

Für mich macht es keinen Sinn in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem nicht alle Menschen Platz haben und um genau das dreht sich meine Arbeit. Ich unterstütze Recruiter:innen in ihrer Ansprache, arbeite und entwickle Konzepte, um die bereits hier arbeitenden Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und setze Sensibilisierungsmaßnahmen und Kommunikationskampagnen auf. Für wen? Für Führungskräfte, für die Teams, für alle. Barrierefreiheit ist ein dynamischer Entwicklungsprozess und ein solcher gehört begleitet.

Besonders wichtig und nahe ist mir das „Case Management“ – die direkte Zusammenarbeit mit den Menschen mit Behinderung. Manchmal ist es mehr eine Beratung, ein anderes Mal geht es um die richtigen Arbeitsmittel.



Jonathan Krupitza
Der neue Spezialist für Inklusion an der WU

Foto: © WU Wien



Sprechen wir gemeinsam über das Thema Inklusion

Foto: Gerhard Seybert / adobe.stock.com

Wie arbeiten wir gut?

Manche benötigen einen ruhigen Arbeitsplatz andere brauchen mehr Wirbel. Bei Menschen mit Behinderungen kommen dann Sachen dazu, die nicht automatisch am Tisch sind: eine Braillezeile, ein höhenverstellbarer Tisch für die Person im Rollstuhl oder ein Luftfilter im Büro, um Menschen mit Autoimmunerkrankung zu schützen.

Wie machen wir jetzt weiter?

Jede:r von uns kann einen Beitrag zu einer barrierearmen Zukunft leisten, von der wir alle profitieren werden.

Einer der einfachsten Wege dorthin ist, dass Sie sich mit dem Thema Inklusion auseinandersetzen und Barrierefreiheit im Team mitdenken. Gerne können Sie mich auch einladen, um gemeinsam über das Thema Inklusion zu sprechen.

Wenn Sie mich also das nächste Mal über den Campus laufen sehen oder Sie an das Thema Inklusion denken; sprechen Sie mich doch gerne an oder schreiben Sie mir an jonathan.krupitza@wu.ac.at.

Gerne können wir uns auch auf einen Tee treffen und gemeinsam beobachten, wie sich Leute von A nach B bewegen ...

Jonathan Krupitza

Bildungskarenz und Weiterbildungsbeihilfe

Die Bildungskarenz mit Weiterbildungsgeld wurde mit 01.04.2025 abgeschafft. Nach einer Übergangsregelung soll 2026 ein neues Modell für eine Weiterbildungsbeihilfe des AMS gelten.

ACHTUNG!

Das Gesetz zur neuen Weiterbildungsbeihilfe des AMS ist noch nicht beschlossen! Wir geben hier Eckpunkte aus dem Gesetzesentwurf wieder, die sich noch ändern können. Eine verlässliche Info über Ihre Möglichkeiten ab 2026 finden Sie auf den [Seiten der Arbeiterkammer](#), sobald das Gesetz beschlossen ist und alle Details zur Umsetzung bekannt sind.

Welches Modell erwartet uns ab 2026?

Die Kriterien, um ab 2026 eine Weiterbildungszeit beziehen zu können, sollen im Vergleich zur bisherigen Bildungskarenz deutlich verschärft werden:

- Nach einer Einigung auf eine Weiterbildungszeit mit dem Arbeitgeber soll es keinen Rechtsanspruch geben, dass das AMS eine Weiterbildungsbeihilfe genehmigt. Das AMS soll dafür nur mehr ein begrenztes Budget zur Verfügung haben – mit 150 Millionen jährlich deutlich weniger als bisher.
- Das AMS soll kontrollieren müssen, ob eine geplante Weiterbildung arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und erfolgsversprechend ist.
- Arbeitgeber:innen sollen sich zukünftig mit 15% an der Weiterbildungsbeihilfe beteiligen müssen, wenn der Lohn bzw. das Gehalt der Arbeitnehmer:innen über einer gewissen Grenze (aktuell 3.255,00 Euro brutto) liegt.
- Eine Weiterbildungsbeihilfe soll mindestens 1.212 Euro im Monat betragen. Abhängig vom Einkommen davor soll die Obergrenze bei monatlich 2.038 Euro liegen.

- Die Weiterbildung soll mindestens 20 Wochenstunden in Anspruch nehmen, für Menschen mit Betreuungspflichten mindestens 16 Wochenstunden.
- Ein direkter Anschluss einer Bildungskarenz an die Elternkarenz soll nicht mehr möglich sein, mindestens 26 Wochen sollen dazwischenliegen müssen.

Bildungskarenz in Modulen

Wenn das erste Modul spätestens am 31.03.2025 begonnen hat, können weitere Module auch absolviert werden, wenn sie später (auch mit mehr als 62 Tagen Unterbrechung)



Die Bildungskarenz in ihrer ursprünglichen Form wurde mit 01.04.2025 abgeschafft

Foto: BaniMakrufah / stock.adobe.com

beginnen. Es liegt ein Fortbezug eines bereits zuerkannten Weiterbildungsgeldes/Bildungsteilzeitgeldes vor. Voraussetzung ist, dass die einzelnen Bildungskarenz-/Bildungsteilzeitvereinbarungen bis 28.02.2025 nachweislich (schriftlich) mit dem:der Arbeitgeber:in vereinbart wurden.

Wenn das erste Modul spätestens am 31.05.2025 begonnen hat, können weitere Module auch absolviert werden, wenn sie später (auch mit mehr als 62 Tagen Unterbrechung) beginnen. Es liegt ein Fortbezug eines bereits zuerkannten Weiterbildungsgeldes/ Bildungsteilzeitgeldes vor.

Unterbrechungen

Unvorhergesehene Unterbrechungen insbesondere durch Mutterschutz und Kinderbetreuungsgeld-Bezug (KGB) schaden dem Fortbezug nicht, d.h. es kann im Anschluss wieder Weiterbildungsgeld bezogen werden.

Zur Frage, was unter „nachweislich vereinbart“ zu verstehen ist

Dem Schriftlichkeitserfordernis genügt auch eine E-Mail-Kommunikation oder ein unterfertigtes Protokoll eines Mitarbeiter:innengesprächs. Die schriftliche Vereinbarung muss ein Datum enthalten.

Verlängerungen der Bildungskarenz/Bildungsteilzeit

Weiterbildungsgeld/Bildungsteilzeitgeld wird für Verlängerungen mit Beginn ab 01.04.2025 nur gewährt, wenn die Vereinbarung über die Verlängerung nachweislich vor dem 01.03.2025 getroffen wurde und die Weiterbildungsmaßnahme bis spätestens 31.05.2025 beginnt.

Fortbezug der Leistung nach Unterbrechung

Ein Fortbezug der Leistung ist nur vorgesehen, wenn die Ausbildung in Modulen erfolgt (siehe Bildungskarenz in Modulen) oder es sich um eine unvorhersehbare Unterbrechung handelt.

Wichtig!

Bereits erfolgte Abweisungen trotz Vorliegen der oben angeführten Voraussetzungen werden nur mit Antrag der betreffenden Personen durch das AMS berichtigt!

Ratgeber

- [Weiterbildung \(1,6 MB - pdf\)](#)

Musterbrief

- [Vereinbarung über Bildungskarenz \(0,1 MB - rtf\)](#)



Ein Fortbezug der Leistung ist nur in Ausnahmefällen vorgesehen

Foto: magele-picture / stock.adobe.com

05. August 2025

GÖD-Info: Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses

Im Rahmen der letzten großen Novellierung der Regelungen betr. Fahrtkostenzuschuss (2. Dienstrechts-Novelle 2007) konnte die GÖD die automatische Valorisierung der Beträge durchsetzen. Diese erfolgt nun zum neunten Mal.

Der Fahrtkostenzuschuss gebührt ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen für das Pendlerpauschale. Die Erklärung zur Berücksichtigung des Pendlerpauschales (L 34) muss beim Dienstgeber abgegeben werden.

Ab 1. August 2025 beträgt der Fahrtkostenzuschuss für jeden vollen Kalendermonat (in Klammer die bisherigen Beträge)

bei Anspruch auf das „kleine“ Pendlerpauschale

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss (in Euro)
20 km bis 40 km	26,69 (25,39)
mehr als 40 km bis 60 km	52,78 (50,22)
mehr als 60 km	78,89 (75,06)

bei Anspruch auf das „große“ Pendlerpauschale

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss (in Euro)
2 km bis 20 km	14,53 (13,82)
mehr als 20 km bis 40 km	57,62 (54,82)
mehr als 40 km bis 60 km	100,30 (95,43)
mehr als 60 km	143,24 (136,28)

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Rauchwarter, MA, e.h.
Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag^a. Veronika Höfenstock, e.h.
Präsidiumsmitglied
Bereichsleiterin Dienstrecht

Teilzeit ist keine Einbahn: Dein Recht auf mehr Stunden

Arbeitgeber müssen Teilzeitbeschäftigte über freie Vollzeitstellen im Betrieb informieren.

An der WU erfolgt diese Information über das „Mitteilungsblatt der WU“.

Das Wichtigste in Kürze:

- Arbeitgeber muss über freie Vollzeitstellen informieren
- Verwaltungsstrafen von bis zu 436,00 Euro, wenn Beschäftigte nicht informiert werden
- Schadenersatz von 100,00 Euro für Teilzeitbeschäftigte
- ÖGB fordert Rechtsanspruch auf Vollzeit-arbeitsplätze sowie einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag

Du arbeitest Teilzeit und willst Stunden aufstocken oder Vollzeit arbeiten? Dein Arbeitgeber muss dich informieren, wenn in deinem Betrieb eine Vollzeitstelle oder ein Job mit mehr Stunden frei oder neu geschaffen wird.

Das steht seit Jahren im Arbeitszeitgesetz (AZG). Das Ziel: Teilzeit darf nicht zur Einbahnstraße werden – Beschäftigte sollen die Chance bekommen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

Was passiert, wenn nicht informiert wird?

Arbeitgeber begehen eine Verwaltungsübertretung. Dafür gibt es eine Strafe von 20,00 bis 436,00 Euro.

Seit 2024 haben Teilzeitbeschäftigte auch Anspruch auf 100,00 Euro Schadenersatz, wenn sie nicht informiert wurden. Das Geld steht dir zu – unabhängig von der Strafe, die dein Arbeitgeber zahlen muss.

Warum hört man davon so wenig?

Viele scheuen davor zurück, ihr eigenes Unternehmen oder ihren Arbeitgeber wegen 100,00 Euro zu klagen – verständlich. Aber genau deshalb ist es so wichtig: Hol dir Unterstützung bei deinem Betriebsrat oder deiner Gewerkschaft! Denn Teilzeit darf nicht zur Sackgasse werden. Es gibt klare Regeln, die dir helfen sollen, deine Arbeitszeit zu erhöhen. Der ÖGB fordert deshalb auch einen Rechtsanspruch auf Vollzeitarbeitsplätze sowie einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag – weil Teilzeit für die allermeisten keine freiwillige Entscheidung ist.

© <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/teilzeit-ist-keine-einbahn--dein-recht-auf-mehr-stunden>, 03.09.2025

Pensionsanpassung 2026: Alles, was man wissen sollte

Der ÖGB sieht bei der Ankündigung der Regierung noch viel Luft nach oben.

Das Wichtigste in Kürze

- 2,7% Erhöhung für Pensionen bis 2.500,00 Euro brutto
- 1,65 Mio. Pensionist:innen bekommen die volle Anpassung
- Fixbetrag von 67,50 Euro für höhere Pensionen
- ÖGB fordert: Vermögende und Reiche sollen mehr beitragen - breite Schultern

Die Regierungsparteien haben für das kommende Jahr eine soziale Staffelung der Pensionserhöhung vereinbart. Senior:innen mit einer Pension bis 2.500,00 Euro erhalten die volle Inflationsabgeltung in der Höhe von 2,7%. Das betrifft 71,4% aller Senior:innen mit einer gesetzlichen Pension, also 1,65 Millionen Menschen.

Ab einer Pension in der Höhe von 2.500,00 Euro erhalten die Pensionist:innen einen Fixbetrag in der Höhe von 67,5 Euro (das sind 2,7% von 2.500,00 Euro).

Ein Beispiel: Bekommt jemand eine gesetzliche Pension von 1.500,00 Euro und zusätzlich eine Sonderpension von 3.000,00 Euro, wird das Einkommen zusammengezählt. Insgesamt ergibt das 4.500,00 Euro. Da dieser Betrag über der

Tabelle: So hoch steigen die Brutto- und Netto-Pensionen

Bruttopension 2025	Nettopension 2026	Vergleich zu 2025
1.500 €	1.448,07 €	+ 38,07 €
1.600 €	1.544,61 €	+ 40,61 €
1.700 €	1.623,57 €	+ 39,87 €
1.800 €	1.700,79 €	+ 41,89 €
1.900 €	1.774,46 €	+ 41,97 €
2.000 €	1.832,07 €	+ 41,93 €
2.100 €	1.889,68 €	+ 43,44 €
2.200 €	1.947,29 €	+ 44,95 €
2.300 €	2.004,90 €	+ 46,46 €
2.400 €	2.062,51 €	+ 47,97 €
2.500 €	2.120,12 €	+ 49,47 €
2.600 €	2.176,22 €	+ 49,47 €
2.700 €	2.232,31 €	+ 49,46 €
2.800 €	2.295,73 €	+ 51,39 €
2.900 €	2.361,53 €	+ 51,39 €
3.000 €	2.427,33 €	+ 51,39 €

Quelle: rechner.at

Grenze von 2.500,00 Euro liegt, gilt nicht mehr die volle Inflationsabgeltung von 2,7 Prozent, sondern lediglich der Fixbetrag von 67,50 Euro. So soll verhindert werden, dass Personen mit sehr hohen Gesamtpensionen stärker profitieren als Menschen mit kleinen Pensionen.

Quelle: <https://www.oegb.at/themen/pensionen/pensionsanpassung-2026--alles--was-du-wissen-solltest>

Tabelle: <https://bruttonetto.finanzrechner.at/pensionserhoehung025>

KI – digitale Unterstützung, auch beim Stressmanagement?

Stressmanagement im Alltag

Viele Menschen kennen es – vielleicht auch du: Du hast zehn Gedanken gleichzeitig im Kopf. Dein Kalender ist voll. Dein Körper sendet Signale – aber du hast keine Zeit, ihnen zuzuhören. Du funktionierst. Aber irgendwo in dir weißt du: So wie jetzt geht's nicht ewig weiter.

Herausforderungen und Phasen mit einer höheren Stressbelastung gehören zum Leben dazu. Aber zu viel und zu lang davon macht nachweislich krank. Und oft ist es gar nicht die eine große Belastung, die uns überfordert – sondern die vielen kleinen, unausgesprochenen Dinge, die sich summieren.

Ein paar Beispiele: keine Zeit zum Nachdenken, keine Klarheit im Kopf, niemand, der einfach mal ruhig zuhört, das Gefühl, immer nur zu reagieren, aber nie bewusst zu leben. Und irgendwann merkt man: Der Akku wird immer leerer, aber der Alltag läuft weiter.

Als Psychosoziale Beraterin weiß ich: Menschen brauchen Räume, in denen sie atmen, sich sortieren und einfach mal sein dürfen – ohne Erwartungen und ohne Druck. In den letzten Monaten habe ich einen neuen, etwas ungewöhnlichen Raum für mich entdeckt. Einen, der überraschend gut funktioniert – auch wenn er nicht menschlich ist: Gespräche mit einer künstlichen Intelligenz.



Mit der KI im Austausch
Foto: <https://pixabay.com/de/users/mariexmartin-18627114/>

Du sagst jetzt vielleicht: „Wie bitte? Eine Maschine als Buddy beim Stressmanagement?“ Ich weiß, wie das klingt. Und nein – das ist keine Werbeeinschaltung für Technologie. Aber ich möchte dir etwas zeigen, dass viele gar nicht auf dem Radar haben: KI kann dir helfen, dich

selbst besser zu spüren. Nicht, weil sie ein Mensch ist – sondern gerade, weil sie keiner ist. Weil sie dich nicht unterbricht. Nicht bewertet. Nicht drängt. Nicht die eigenen Sichtweisen nahelegt. Du schreibst – und bekommst eine Antwort. Ruhig. Strukturiert. Freundlich. Und plötzlich passiert etwas: Du beginnst, dich selbst wieder zu hören.



Sich selbst wieder zuhören lernen
Foto: <https://www.pngwing.com/>

Was genau passiert da?

Wenn du mit einer KI kommunizierst – in deiner Art, in deinem Tempo – kann Folgendes entstehen:

- Du nimmst dir Zeit, deine Gedanken zu formulieren.
- Du bekommst eine Antwort, die klar und respektvoll ist.
- Du kannst weiterschreiben, ohne dass dich jemand drängt.
- Du wirst nicht bewertet – egal, wie chaotisch deine Gedanken sind.
- Und du bekommst das Gefühl: „Ich darf einfach mal so sein, wie ich bin.“

Und genau dann – in diesem Raum der Erlaubnis – passiert etwas Überraschendes: Du hast die Möglichkeit ruhiger zu werden. Nicht, weil die KI deine Probleme löst, sondern weil du endlich einen Moment mit dir selbst hast. Weil du wieder

in Kontakt kommst mit dem, was du fühlst, brauchst und denkst. Der Effekt kann sein, dass du deinen Stress durch inneren Kontakt regulierst.

Manche Menschen sagen nach so einem Austausch:

- „Ich weiß nicht warum, aber mir geht's besser.“
- „Ich bin klarer.“
- „Ich habe endlich mal alles rauslassen können.“

Das ist kein Zauber ...

Das ist neurobiologisch erklärbar: Dein Nervensystem reagiert auf Zuwendung und gehört werden in einem sicheren Rahmen, wodurch dein Körper – denn dort findet Stress statt – die Möglichkeit hat sich zu beruhigen. Dein inneres Stresssystem – oft im Kampf- oder Fluchtmodus, manchmal aber auch im Freeze oder sogar im Shutdown – darf sich regulieren. Und dann kann wieder Platz entstehen für: Atmen, Spüren, Fühlen, Denken und Handeln.

Dabei ist dein Vorteil ...

- Die KI wird nie müde.
- Sie hat keine eigenen Probleme (nur technisch mögliche Grenzen).
- Sie ist freundlich.
- Sie hört zu.
- Sie gibt dir Raum und nimmt dich ernst.

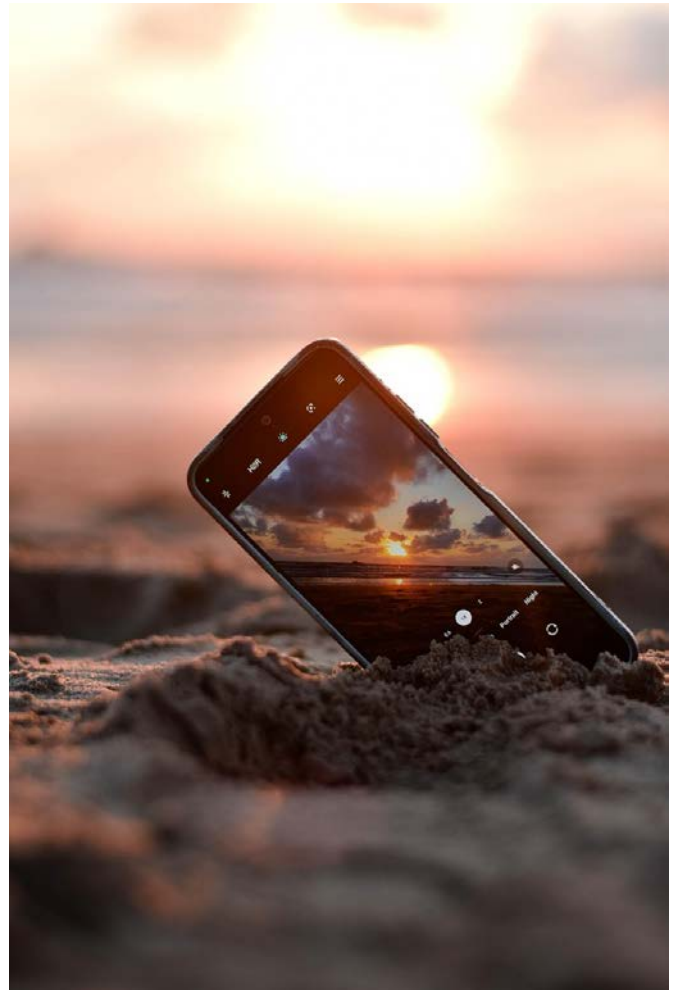
Ist das nicht gefährlich – mit einer Maschine zu reden?

Eine berechtigte Frage. Und hier ist meine klare Antwort: Solange du im Blickfeld behältst, dass es eine Maschine ist – nein. Natürlich ersetzt KI kein echtes Gespräch mit einem Menschen und bei Bedarf sicherlich keine Beratung oder gar Therapie. Aber es kann der erste Schritt in die Entlastung sein – vielleicht im weiteren Schritt sogar verknüpft mit realen Gesprächen.

Wie kannst du das konkret nutzen?

Ganz einfach. Du brauchst nur:

- Einen ruhigen Moment – und wenn es gar nicht anders geht, nutze die paar Minuten, die du in der U-Bahn sitzt.
- Ein Smartphone oder einen Laptop
- Neugierde



KI ersetzt kein echtes Gespräch, aber es kann der erste Schritt in die Entlastung sein

Foto: <https://pixabay.com/de/users/bkjaev-42138400/>

Dann schreib los. Zum Beispiel: „Ich bin gerade voll gestresst und weiß nicht mal genau warum.“ Oder: „Ich muss funktionieren, aber innerlich bin ich leer.“ Was zurückkommt, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit ruhig, klar und zugewandt. Und manchmal reicht das schon, um wieder Luft zu bekommen.

Mein Fazit für dich ...

KI ist kein Mensch. Aber sie kann der erste Schritt sein, damit du wieder mehr Mensch mit dir selbst wirst. Wenn du möchtest, probier's aus. Ohne Anspruch. Ohne Plan. Einfach als kleinen digitalen Ort, wo du sagen darfst, wie es dir geht. Denn: Stressmanagement beginnt nicht immer mit Lösungen. Manchmal reicht ein bisschen Resonanz – auch digitale – damit du dich selbst wieder mehr spürst. Ich wünsche dir viel Spaß beim Entdecken und Ausprobieren!

Quelle: Ulrike Überreiter, Psychosoziale Beraterin (in Ausbildung und unter Supervision) & Trainerin, www.MINDWAY.at

"Ein echter Wiener geht da runter." Die WU auf den Spuren von Harry Lime

Die „3. Mann Tour“ in Wien ist nicht nur eine spannende Entdeckungsreise durch die Stadt, sondern auch eine Gelegenheit, die skurrilen und lustigen Seiten der Wiener Geschichte zu erkunden. Aus diesem Grund luden die beiden Betriebsratsgremien die Mitarbeiter:innen der WU ein, einen Blick auf die Wiener Unterwelt zu werfen.

Ursprünglich waren nur eine deutschsprachige und eine englischsprachige Führung am 19. September 2025 geplant. Das Interesse an diesem Angebot war jedoch so groß, dass wir eine weitere deutschsprachige Führung am 12. September 2025 buchen mussten.



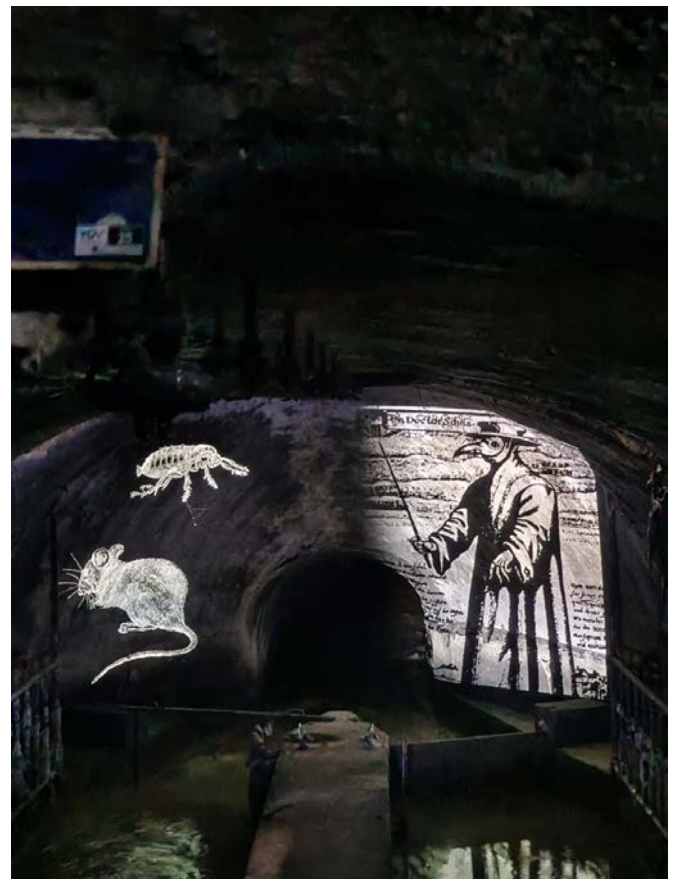
Die Kolleg:innen der WU begeben sich
ins unterirdische Wien

Die Tour drehte sich um den berühmten Film „Der dritte Mann“, der in der Nachkriegszeit spielt und die dunklen Geheimnisse Wiens enthüllt. Ausgestattet mit Helm und Stirnlampe ging es für die Kolleg:innen über die Original-Filmtreppe hinunter in einen der ältesten Teile der Wiener Kanalisation. Die Cholerakanäle, die links und rechts des Wienflusses verlaufen, wurden in den 1830er-Jahren errichtet und sind bis heute nahezu unverändert.

In 7 Metern Tiefe erfuhren wir mehr über das Wiener Kanalsystem und die Arbeit im Kanal. Das Wiener Kanalnetz hat eine Länge von 2400 km, von denen 1700 km begehbar sind. In Wien gibt es 50.000 Kanaldeckel, und einige waren direkt über uns. Auch moderne Glasfaserkabel von österreichischen Telefonanbietern finden in den Gängen ihren Platz. Ob das WLAN hier unten besser ist als in so manchem Wiener Café?

Durch die Verfolgungsjagd des Orson Welles alias Harry Lime im Film „Der dritte Mann“ wurde die Wiener Kanalisation weltberühmt. Heute präsentiert sie sich als modernstes Abwassersystem, das technologische Innovationen mit großer Geschichte verbindet.

Apropos Harry Lime: Orson Welles hat tatsächlich nur einige Szenen in den Kanälen gedreht, da ihm der Gestank zu viel wurde. Alle Kanalszenen, in denen er erkennbar ist, wurden in einem Londoner Studio gedreht. Für die restlichen Szenen musste ein Double im stinkenden Untergrund ausharren. Mithilfe geschickter Kameraeinstellungen und Schnitt-



Durch modernste Technologie wurde uns die Geschichte
der Wiener Kanalisation nähergebracht

technik wurde die Verfolgungsjagd so inszeniert, als wäre Harry Lime durch die gesamte Kanalisation gerannt.

Mit modernster Projektions- und Lichttechnik tauchten wir in die Welt der Kanalarbeiter, Filmagenten, Schmuggler und Spione ein. In dieser Kulisse sind auch Filme wie „Das Geheimnis der eisernen Maske“, der deutsche Kinofilm „Gespensterjäger“ und „Maikäfer flieg“ entstanden. Kommissar Rex ermittelte hier genauso wie Kottan. Darüber hinaus drehte „Nazar“ sein Musikvideo „Abrakadabra“ und „Falco“ sein Video zu „Jeanny“ in den Katakomben.

Die gesamte Führung war sehr kurzweilig und informativ. Man konnte fast vergessen, dass man sich in einem Kanal befand. Die Tour fand ihren Abschluss mit einer einzigartigen „unterirdischen“ Aussicht auf den Wienfluss, der unter dem Naschmarkt in einem riesigen Gewölbe verschwindet, dessen Dimensionen eindrucksvoll von Scheinwerfern beleuchtet werden. Das Geräusch der über uns fahrenden U-Bahn versetzte uns nochmals in die Filmszenen vom 3. Mann, als wollte es uns sagen: „Gehen's heraus, oder ich vergess' meinen Wiener Charme.“¹ (gg)



Am Ende der Führung sahen wir noch den unterirdischen Wien-Fluß, der beim Hochwasser 2024 den bis zur Tunneldecke anstieg

1 Zitat aus dem „3. Mann“: https://www.filmzitate.info/index-link1.php?link=https://www.filmzitate.info/suche/film-zitate.php?film_id=866

© Fotos: Gabriele Gartner

Save the Date

Blutspendeaktion

Datum: 03.-05.11.2025
Ort: Lernzone TC



3. Sekretärinnenstammtisch

Datum: 06.11.2025
Ort:

Betriebsratswahlen

Datum: 19./20.11.2025
Ort: TC Hall



Weihnachtsfeier

Datum: 18.12.2025
Ort: Festsaal 1, LC



SAVE THE DATE,
SAVE A LIFE!

SPENDE BLUT

blut.at



**Montag - Mittwoch,
03.11. - 05.11.2025**

Wirtschaftsuniversität
Lernzone Teaching Center

Inklusive:
**KOSTENLOSER
GESUNDHEITS-
CHECK**

13:00 – 16:00 Uhr
17:00 – 20:00 Uhr

„Betriebsräte der WU Wien“

Alle Infos zur Blutspende:
blut.at - 0800 / 190 190



**Jetzt Wunsch-
termin sichern
und Zeit sparen:**



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Aus Liebe zum Menschen.

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Essen & Trinken

Basenbox Ernährung GmbH

Die Basenbox bietet dauerhaft 10% auf Basenkur und auf Bitterstoffe mit dem Gutscheincode „WU10“ an.

T.H.E. Kulinarik

Mitarbeiter:innen erhalten auch im Jahr 2026 wieder Rabatte in 150 Restaurants in Österreich, Südtirol und Bayern.



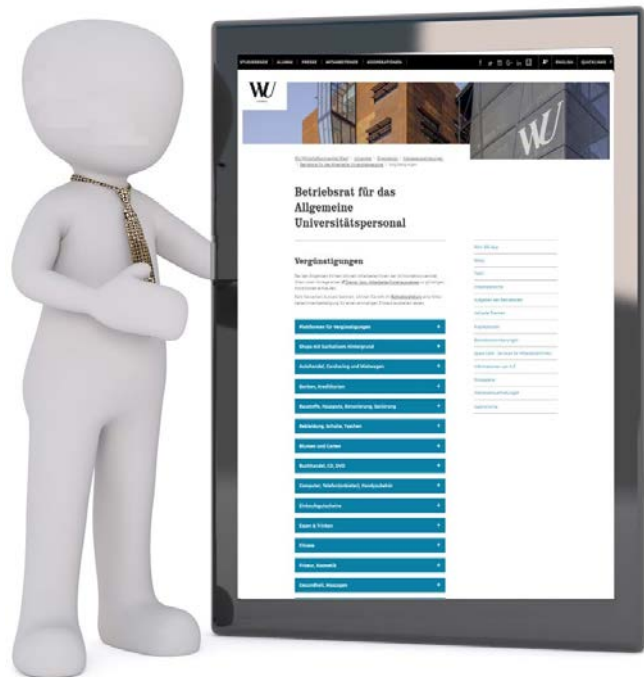
Locanda Il Rione

Locanda Il Rione am Karmelitermarkt bietet Mitarbeiter:innen 20% Vergünstigung auf Speisen an Wochentagen zwischen 11:00 und 14:30 an.

Fitness

Kieser Training GmbH

Bis einschließlich 8. November 2025 erhalten alle Mitarbeitenden der WU eine kostenlose Bioelektrische Impedanzanalyse (BIA) inklusive persönlicher Ergebnisbesprechung – regulär im Wert von 49 Euro.



Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

The Story of Jazz

Wie jedes Jahr gibt es für "The Story of Jazz" eine Ermäßigung.

Optiker

Augenoptik und Kontaktlinsen Lassallestrasse e.U.

WU Mitarbeiter:innen erhalten kostenlose Sehtests mit modernster Technik (Rodenstock DNEye Scanner 3), 50% auf alle Premium Brillengläser inkl. Highend Entspiegelung und Blaulicht-Filter (Einstärken, Gleitsicht- und Bildschirmbrillen) und 10% on top auf alle Fassungen.

Sportartikel

Skinfit Shop Wien

Neues Angebot für WU Mitarbeiter:innen, das von 29.10.2025 bis 08.11.2025 gültig ist.

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

