

Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe Juni 2024

In dieser Ausgabe

Mitarbeiter*innenprämie nur für Medizinische Universitäten	3
AK-Wahlen an der WU	5
Betriebsratsgremien: Die kraftvolle Stimme für betriebliche Mitbestimmung	7
(Sexuelle) Belästigung / Gewalt / Stalking ... am Arbeitsplatz	10
Pensionsantritt 2024 oder 2025?	11
Halbe-Halbe für den Ruhestand	12
Ständige Erreichbarkeit macht krank!	14
Husten, Schnupfen, Fieber ... Krankenstand	16
Urlaub nehmen, aber richtig!	18
Fakt oder Fake: Gedanken verändern Leben	19
Achtung Quarantäne!	21
Gegessen wird, was in der Stadt wächst!	22
Auf den Spuren der Römer	23
GEMEINSAM - SCHNELL - ANS ZIEL	25
Buchtipps für den Sommer	26
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	31
Gehirn Work-out	32

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

erst nach Erhalt der gedruckten Ausgabe der 15. aktualisierten Auflage des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten haben die beiden Betriebsratskörperschaften von der Sonderregelung einer steuer- und abgabenfreien Mitarbeiter*innenprämie nur für die Medizinischen Universitäten erfahren. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde allen anderen Betriebsratsvorsitzenden der Universitäten verheimlicht, diese Regelung abgeschlossen zu haben.

Nun aber zu erfreulicheren Themen. Am Dienstag, den 25. Juni 2024, fand unser Firmenstaffellauf in der Krieau statt. Es haben sich 117 Läufer*innen dafür angemeldet. In mehreren Altersklassen konnten die Läufer*innen der WU die ersten drei Plätze erreichen. Wir gratulieren zu den sportlichen Leistungen.

Es steht die Urlaubszeit vor der Tür. Wie jedes Jahr gibt es in dieser Ausgabe einige gute Tipps. Schalten Sie im Urlaub ihr Diensthandy und den Laptop aus. Sie haben sich eine Auszeit nach einem sehr anstrengenden Arbeitsjahr verdient.



Ihr
Betriebsratsteam



Ihr Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU



... immer für Sie da!



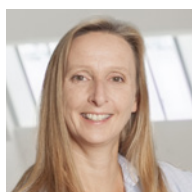
Friedrich HESS
Vorsitzender
01-31336-4931



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



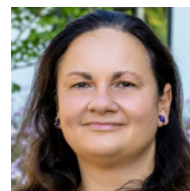
Julia EMBERGER
01-31336-4199



Roman FRANZ
01-31336-5205



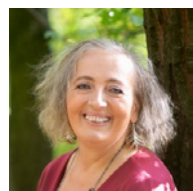
Gabriele GARTNER
Kassaverwalterin
01-31336-4944



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 Juni 2024

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.



Mitarbeiter*innenprämie nur für Medizinische Universitäten

Bis zum Jahr 2024 konnte die Arbeitgeberin eine Mitarbeiter*innenprämie von 3000,00 € Steuer- und Abgabenfrei den Mitarbeiter*innen ohne Voraussetzungen bezahlen. Dies wurde durch die Regierung geändert. Seit 2024 muss die Mitarbeiter*innenprämie im Kollektivvertrag geregelt sein (s. Beitrag der WKO).

Warum erhalten nur die Medizinischen Universitäten und nicht alle Universitäten die Möglichkeit, eine Mitarbeiter*innenprämie zu bezahlen?

Laut meinen Mitteilungen hat sich die Rektorin einer (kleinen) Linzer Universität im Dachverband (Arbeitgeber*innenvertretung an Universitäten) gegen eine generelle Mitarbeiter*innenprämie an Universitäten ausgesprochen. Da im Dachverband das "Einstimmigkeitsprinzip" gilt, wurde dies für alle anderen Universitäten abgelehnt.

In einer Geheimverhandlung (Vorsitzender der Bundesvertretung 13 MedUni Innsbruck und Vorsitzende der Bundesvertretung 16 MedUni Wien) wurde dies aber für die Medizinischen Universitäten mit dem § 70a im Kollektivvertrag für Universitäten festgelegt. Wobei die Finanzierung ebenfalls mit einem hohen Millionenbetrag über die Leistungsvereinbarungen durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gesichert wurde.

Alle anderen Mitglieder der Bundesleitung in der Bundesvertretung 16 hatten bis zur Verteilung der gedruckten Version des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer*innen der Universitäten vom Alleingang die zur Regelung, ausschließlich für Medizinische Universitäten, führte, keine Ahnung. Die Betriebsratsvorsitzenden wurden vorher nicht informiert. Erst bei einer im Juni 2024 stattgefundenen Tagung konnte ich die anderen Betriebsratsvorsitzenden der Universitäten darauf ansprechen.

Besonders betroffen von dieser Regelung ist die Universität Linz. Eine von vier Studienzweige ist eine Medizinische. Die Vorsitzende des Betriebsrats für das Allgemeine Personal muss den Mitarbeiter*innen der anderen drei Studienzweige diese Ungleichbehandlung erklären.

Wie hätte dies verhindert werden können?

- Aufhebung des Einstimmigkeitsprinzips im Dachverband
Wie wir aus diesem Artikel bereits erkennen konnten, ist diese Regelung bereits durchbrochen worden.
- Sämtliche Kollektivvertragsänderungen sind vor Beschluss den Betriebsräten der Universitäten zur Kenntnis zu bringen und durch einen Mehrheitsbeschluss zu genehmigen.

Friedrich Hess
Vorsitzender des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal

Kollektivvertrag Universitäten

§ 72

2. Montag bis Samstag für jede Rufbereitschaftsstunde zwischen 22 und 6 Uhr: 0,29%,
3. an Sonn- und Feiertagen für jede der ersten bis achten Rufbereitschaftsstunde: 0,29% und
4. an Sonn- und Feiertagen für jede der neunten Rufbereitschaftsstunde: 0,43% des monatlichen Bruttoentgelts der Verwendungsgruppe IIIb/Regelstufe 1 (§ 54) beträgt.
(2) Die Auszahlung der Rufbereitschaftschädigung erfolgt abweichend von § 49 Abs.10 spätestens mit der Abrechnung des auf die Rufbereitschaft zweitfolgenden Monats.
(3) Wird der/die ArbeitnehmerIn gemäß Abs.1 während der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeitsleistung an die Medizinische Universität herangezogen, ist diese Arbeitszeit als Mehrleistung/Überstunde gemäß § 55 abzugelten.

§ 70a. MitarbeiterInnenprämie 2024
Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG 1988 kann an jenen Medizinischen Universitäten, die gemäß Artikel VI Z 8 Bundesfinanzgesetz 2024, BGBl I Nr. 148/2023, für nicht abschätzbare Erhöhungen der Gehälter derer ArbeitnehmerInnen Zusatzmittel zur Verfügung gestellt erhalten und keine Änderungen des Gehaltsschemas vorgenommen haben oder 2024 vornehmen, die Rechtsgrundlage geschaffen werden, ArbeitnehmerInnen der betreffenden Universität für das Kalenderjahr 2024 eine MitarbeiterInnenprämie gemäß § 124b Z 447 EStG bzw. § 49 Abs 3 Z 30 ASVG in Höhe von bis zu maximal 3.000 Euro steuer- und abgabenfrei zur Auszahlung bringen zu können. In der Betriebsvereinbarung sind die Voraussetzungen und Modalitäten sowie die Höhe der Prämie festzulegen, wobei die Auszahlung nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien zu erfolgen hat. Es muss sich jedenfalls um zusätzliche Zahlungen handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden.

4. TEIL ALTERSVORSORGE

§ 71. Pensionskassenzusage
(1) Die Universitäten erteilen allen bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nach Abs.2 eine Pensionskassenzusage, die ausschließlich beitragsorientiert gestaltet ist und bei der von einem derzeitigen Rechnungszinssatz von 3% ausgegangen wird. Die Wirksamkeit dieser Zusage ist vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs.1 Z. 18a ArbVG) abhängig.
(2) ArbeitnehmerInnen nach Abs.1 sind alle Personen,
1. deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder gemäß § 126 Abs.5 und 7 UG auf die Universität übergeleitet wurde,
2. die länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu der betreffenden Universität stehen, und
3. die nicht
a) geringfügig beschäftigt (§ 5 Abs.2 ASVG), oder
b) als Lehrling beschäftigt werden.
(3) Jede Universität hat zu Gunsten der von diesem Kollektivvertrag erfassten Personen einen Pensionskassenvertrag abzuschließen, der die Umsetzung der in diesem Kollektivvertrag und in der Betriebsvereinbarung nach Abs.1 enthaltenen Regelungen zum Gegenstand hat.

§ 72. Leistungen
(1) Die Pensionskassenzusage umfasst zumindest Alterspensionen, die gebühren, wenn die/der ArbeitnehmerIn das 60. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis zur Universität aufgelöst wird.
(2) Das Leistungsrecht wird durch Unisex-Tabellen geschlechtsneutral gestaltet.
(3) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche nicht den sich aus § 1 Abs.2 und 2a des Pensionskassengesetzes ergebenden Betrag, kann die leistungsberechtigte

47

Im §70a des KV für Universitäten wurde eine Mitarbeiter*innenprämie für die Medizinischen Universitäten festgelegt



Mit der neu beschlossenen Mitarbeiterprämie können Unternehmer unter gewissen Voraussetzungen auch im Kalenderjahr 2024 an ihre Mitarbeiter bis zu 3.000,00 € steuer- und abgabenfrei auszahlen.

Im Gegensatz zu den Vorjahren ist die Mitarbeiterprämie jedoch im vollen Umfang an eine lohngestaltende Vorschrift gebunden. Voraussetzung ist somit eine Regelung im Kollektivvertrag (KV) oder in einer Betriebsvereinbarung, die aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossen worden ist.

Bei Fehlen eines Betriebsrates kann die Zahlung auch auf Basis einer vertraglichen Vereinbarung des Arbeitgebers mit sämtlichen Beschäftigten gewährt werden, wenn der KV eine Ermächtigung für eine (Betriebs-)Vereinbarung vorsieht. In Branchen ohne KV, oder wenn letzterer weder direkt eine Regelung trifft noch eine Ermächtigung für eine Regelung auf Betriebsebene vorsieht, kann keine steuer- und abgabenfreie Mitarbeiterprämie ausgezahlt werden.

Es muss sich weiterhin um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. 2022 und 2023 gezahlte Teuerungsprämien stellen keine derartigen Zahlungen dar und stehen daher nicht im Wege. Wird sowohl eine Mitarbeiterprämie als auch eine Gewinnbeteiligung ausbezahlt, kann nach wie vor insgesamt nur ein Betrag von 3.000,00 € steuer- und abgabenfrei bleiben. Um das Entstehen zukünftiger arbeitsrechtlicher Ansprüche zu vermeiden, wäre eine Klarstellung der Einmaligkeit der Leistung sinnvoll.

Quelle: [WKO](#)



© ÖGB

Deine Leistungen **Finger weg von den Lohnnebenkosten**

Wer die Lohnnebenkosten senken will, setzt den Rotstift bei den Sozialleistungen für die Beschäftigten an. ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian sagt: Nicht mit uns! Wir klären auf, wie du von den Lohnnebenkosten, die eigentlich Lohnnebenleistungen heißen müssten, profitierst.

Mehr dazu

AK-Wahlen an der WU

Das Ergebnis

**Danke
für's
Wählen!**



**Wir versprechen:
Wir setzen uns auch weiterhin
für Ihre Rechte ein.
Gerechtigkeit muss sein.**

16 wahlwerbende Gruppen hatten sich im April der AK-Wahl 2024 gestellt und alle 16 Gruppen haben den Einzug in das Parlament der Arbeitnehmer*innen geschafft, um ihre Vorstellungen und Ideen für eine gerechte Arbeitswelt voll einzubringen.

Demokratie braucht die Mitbestimmung der Vielen. Daher wurde an der WU für alle Mitarbeiter*innen, die wahlberechtigt waren, an

5 Tagen ein Wahllokal eingerichtet, um einfach und unkompliziert an der AK Wahl teilnehmen zu können.

Die 599 gültig abgegebenen Stimmen der WU-Kolleg*innen im Wahllokal der WU verteilten sich wie folgt:

- Liste 1 FSG: 271 Stimmen
- Liste 2 FCG/ÖAAB: 45 Stimmen
- Liste 3 FA-FPÖ: 16 Stimmen
- Liste 4 GEMEINSAM AUGE/UG: 103 Stimmen
- Liste 5 GA: 50 Stimmen
- Liste 6 LP: 1 Stimmen
- Liste 7 FAIR: 8 Stimmen
- Liste 8 ARGE: 10 Stimmen
- Liste 9 GLB: 13 Stimmen
- Liste 10 TÜRK-I : 1 Stimmen
- Liste 11 KOMintern: 11 Stimmen
- Liste 12 BDFA: 6 Stimmen
- Liste 13 PFG: 4 Stimmen
- Liste 14 LINKS: 30 Stimmen
- Liste 15 NEOS LiA: 29 Stimmen
- Liste 16 MUT: 1 Stimmen

Die Wahlkommission hatte sich erhofft, die gute Wahlbeteiligung der Arbeitnehmer*innen der WU aus 2019 - damals 43,8 % - wieder erreichen zu können. Leider zeigte sich aber die Wahlverdrossenheit der Österreicher*innen auch an der WU: mit einer Wahlbeteiligung von nur 37,64 % lagen wir sogar unter der österreichischen Wahlbeteiligung von 40,2 %.



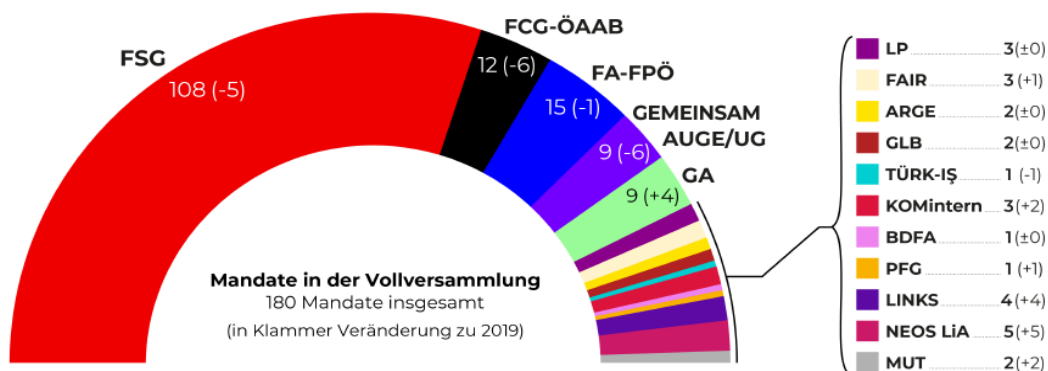
Wien

Wahlergebnis: Sprengel
09 0016 WU Wien



AK Wahl 2024 in Wien

endgültiges Wahlergebnis



Das Ergebnis für die Vollversammlung

Österreichweit waren 769.466 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahlberechtigt. Abgegeben wurden insgesamt 308.940 Stimmen, ungültig waren 6.327 Stimmen.

Daher verteilen sich die 180 Mandate der Vollversammlung laut endgültigem Wahlergebnis wie folgt:

- Renate Anderl – Team FSG (FSG): 57,2 % oder 108 Mandate (im Vergleich zu 2019: minus 3,5 % oder minus 5 Mandate).
- Fraktion Christlicher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen – Österreichische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (FCG-ÖAAB Wien) (FCG-ÖAAB): 6,8 % oder 12 Mandate (im Vergleich zu 2019: minus 3,0 % oder minus 6 Mandate).
- Freiheitliche Arbeitnehmer – FPÖ (FA-FPÖ): 8,3 % oder 15 Mandate (im Vergleich zu 2019: minus 0,7 % oder minus 1 Mandat).
- GEMEINSAM – Alternative, Unabhängige und Grüne Gewerkschafter:innen (GEMEINSAM AUGE/UG): 5,1 % oder 9 Mandate (im Vergleich zu 2019: minus 3,0 % oder minus 6 Mandate).
- GRÜNE Arbeitnehmer in der AK Wien (GA): 5,2 % oder 9 Mandate (im Vergleich zu 2019: plus 2,0 % oder plus 4 Mandate).
- HAK I – Liste Perspektive LP – Fatih Vural (LP): 2,1 % oder 3 Mandate (im Vergleich zu 2019: plus 0,2 %, plus/minus 0 Mandate).
- FAIR UND TRANSPARENT (FAIR): 1,7 % oder 3 Mandate (im Vergleich zu 2019: plus 0,2 % oder plus 1 Mandat).
- ARGE – Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Arbeitnehmer (ARGE): 1,1 % oder 2 Mandate (im Vergleich zu 2019: minus 0,4 % oder plus/minus 0 Mandate).
- Gewerkschaftlicher Linksblock (Kommunist:innen, Sozialist:innen, Parteilose) – GLB (GLB): 1,6 % oder 2 Mandate (im Vergleich zu 2019: plus 0,3 % oder plus/minus 0 Mandate).
- Liste Melek Köse TÜRK-I (TÜRK-I): 0,9 % oder 1 Mandat (im Vergleich zu 2019: minus 0,2 % oder minus 1 Mandat).
- Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International – Liste Selma Schacht (KOMintern) (KOMintern): 1,8 % oder 3 Mandate (im Vergleich zu 2019: plus 0,8 % oder plus 2 Mandate).
- Bunte Demokratie für Alle (BDFA): 0,7 % oder 1 Mandat (im Vergleich zu 2019: plus 0,1 % oder plus/minus 0 Mandate).
- PFG – Deine Parteilose Interessenvertretung (PFG): 1,0 % oder 1 Mandat (2019 nicht kandidiert).
- LINKS Wien (LINKS): 2,4 % oder 4 Mandate (2019 nicht kandidiert).
- Das Neue Österreich und Liberales Forum, Liberale Arbeitnehmer:innen (NEOS LiA): 2,7 % oder 5 Mandate (2019 nicht kandidiert).
- Mitarbeiter:innen unterstützen das Team (MUT): 1,4 % oder 2 Mandate (2019 nicht kandidiert).

(gg)

Betriebsratsgremien: Die kraftvolle Stimme für betriebliche Mitbestimmung

Betriebsrät*innen setzen sich Tag für Tag für ihre Kolleg*innen im Betrieb ein. Die aktuelle [Mitbestimmungsstudie 2024](#) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (AK) und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zeigt es: Mit Betriebsräten läuft es besser - für die Beschäftigten, für die Betriebe und auch für die Demokratie.

Die Studie liefert einen genauen Einblick in den betrieblichen Alltag von Arbeitnehmer*innen und die in den Betrieben erlebte Demokratie. Untersucht wurde, wie die Bedingungen bei vorhandener und auch bei fehlender Mitbestimmung für die Arbeitnehmer*innen und die Betriebe aussehen. Befragt wurden 2.800 Betriebsrät*innen und 2.500 Arbeitnehmer*innen. Und es zeigte sich, dass es mit Betriebsrat für die Beschäftigten besser läuft und die Unternehmen davon profitieren. Auch das Vertrauen in die Demokratie wird durch die Mitsprache am Arbeitsplatz gestärkt.

Mitbestimmung ist enorm wichtig. Die Mitbestimmungsstudie unterstreicht die positive Wahrnehmung und den Wunsch nach einem Betriebsrat, besonders in problematischen Situationen. Mitbestimmung wirkt sich auch auf den

Erfolg eines Betriebes aus, wie die Studie seit Jahren belegt. Auch europäische Studien unter Führungskräften unterstreichen diese Aussage.

Demokratie im Betrieb ist eine feste Säule, welche man stärken und schützen muss. Eine Beschneidung der Mitbestimmung hat weder für die Arbeitnehmer*innen noch für den Betrieb positive Auswirkungen.

Mitbestimmung in Betrieben erfolgt in den meisten Fällen über den Betriebsrat. 72 % der Befragten sehen einen Vorteil für das Unternehmen, wenn Informationen zeitgerecht weitergegeben und Betriebsräte ausreichend und vor allem rechtzeitig über Prozesse informiert werden. Wer Mitbestimmung erlebt und über wichtige Aspekte im eigenen Arbeitsleben mitentscheiden kann, hat auch ein positives Verhältnis zur Demokratie allgemein.

Betriebsräte sind in der Arbeitswelt wichtig

Betriebsräte sind wichtig, weil der Ton in der Arbeitswelt rauer und der Druck auf die Arbeitsplätze viel intensiver wird.

Betriebliche Mitbestimmung 2022

Arbeitnehmer:innen

n=2.501 Befragte
repräsentativ für die Arbeitnehmer:innen in Ö
Besondere Maßnahmen zur Erreichbarkeit von Personen mit schlechten Deutschkenntnissen
Erhebung Juni-September 2022

Betriebsrät:innen

N= 2.774 Befragte
Überwiegend über Email-Einladung des ÖGB
Ergänzt um telefonische Interviews mit BR, die nicht bei der Gewerkschaft Mitglied sind
Erhebung Juni-August 2022

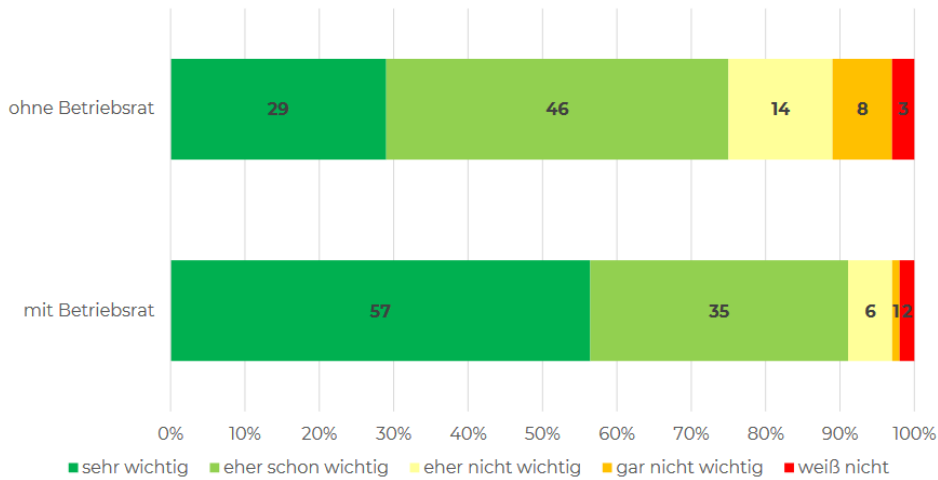
Berichte

Gesamtbericht
Bericht Arbeitnehmer:innen
Bericht Betriebsrät:innen
Bericht Vergleich AN-BR
Mehrere Kurzberichte

Alle Berichte stehen auf der Website der AK Wien zum Download zur Verfügung

Prozentwerte sind immer gerundet, es kann in der Summe deshalb zu Abweichungen von 100 kommen, z.B. 99 oder 101

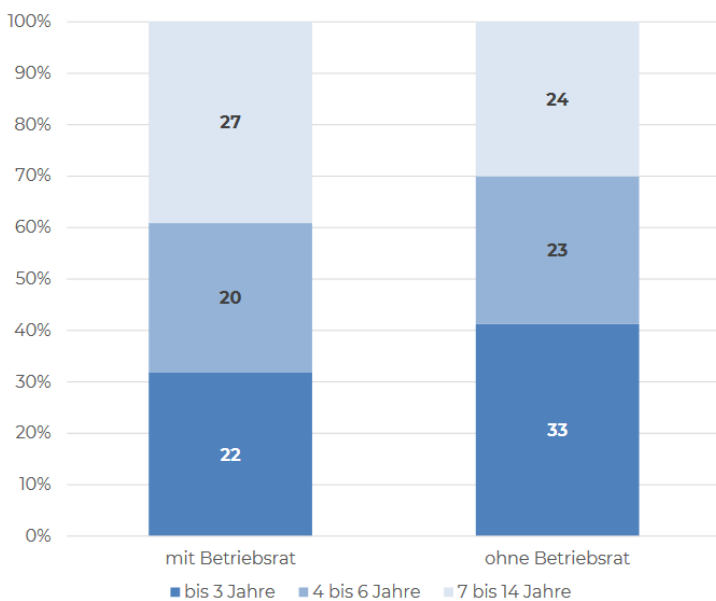
Wichtigkeit der Interessenvertretung



Für wie wichtig halten Sie es ganz allgemein, dass es in den Betrieben eine Vertretung für die Beschäftigteninteressen gibt? Für sehr wichtig, eher schon wichtig, eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig?
 Basis: Arbeitnehmer:innen, n=2.501, Angaben in %

In Betrieben mit Betriebsrat ist das Verständnis für die Wichtigkeit einer Interessensvertretung höher, als in Betrieben ohne Betriebsrat

Bild: AK/IFES-Bericht Betriebliche Mitbestimmung - ausgewählte Ergebnisse, April 2024



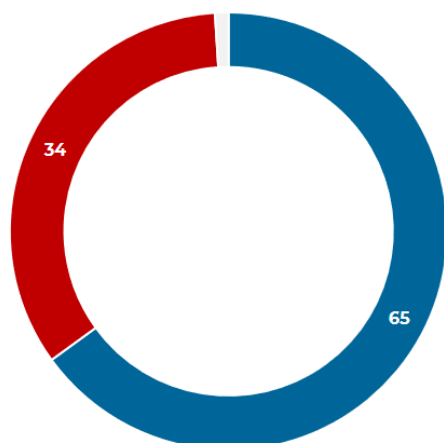
Beschäftigungsdauer nach Vorhandensein eines Betriebsrats

Frage: Wie lange sind Sie schon in Ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt? Runden Sie bitte auf ganze Jahre auf!
 Arbeitnehmer:innenbefragung; gesamt, n=2.501; Angabe in %

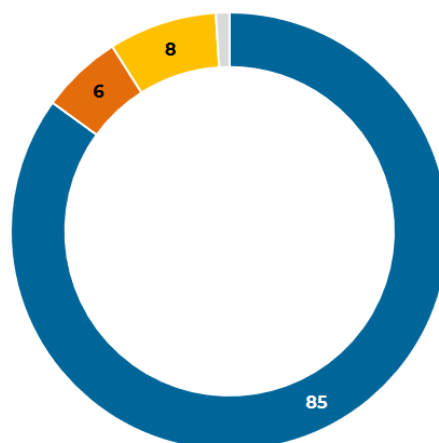
Die Beschäftigungsdauer in einem Betrieb ist mit Betriebsrat höher, als in Betrieben ohne Betriebsrat

Bild: AK/IFES-Bericht Betriebliche Mitbestimmung - ausgewählte Ergebnisse, April 2024

Zusammensetzung der Betriebsräte



■ Männer ■ Frauen ■ anderes



■ kein Migrationshintergrund ■ 1. Generation ■ 2. Generation ■ anderes

Betriebsratsgremien bestehen zu einem Großteil aus Männern ohne Migrationshintergrund. Hier besteht noch Handlungsbedarf!

Bild: AK/IFES-Bericht Betriebliche Mitbestimmung - ausgewählte Ergebnisse, April 2024

Menschen, die in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiten, haben deutlich häufiger lange Betriebszugehörigkeiten als jene Menschen, die in einem Betrieb beschäftigt sind, wo es keinen Betriebsrat gibt. In Betrieben ohne Betriebsrat ist ein Drittel der Beschäftigten unter 3 Jahre beim gleichen Betrieb in Betrieben mit Betriebsrat ist es nur knapp ein Viertel. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit hat Auswirkungen auf viele verschiedene Dinge, aber auch darauf, wie zugehörig oder eingebunden sich eine Person in einem Betrieb fühlt.

Betriebsräte der Zukunft sind bunt

Die Mitbestimmungsstudie zeigt auch auf, dass bestimmte Beschäftigungsgruppen im Betriebsrat unterrepräsentiert sind. Insbesondere der Frauenanteil im Betriebsrat ist mit nur 34 % niedrig, bei den Betriebsratsvorsitzenden liegt der Frauenanteil sogar nur bei 29 %. Faktoren wie Teilzeitarbeit, geringere Betriebszugehörigkeitsdauer und traditionelle Rollenmuster erschweren Frauen den Zugang zum Betriebsrat.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Betriebsratsgremien nur zu 14 % vertreten. Hier gibt es ebenfalls noch viel zu tun, damit sich neben Frauen auch Personen mit Migrationshintergrund stärker in der Betriebsratsarbeit engagieren.

Der Betriebsrat der Zukunft sollte einer sein, der bunter und vielfältiger ist: Frauen sollten sich besonders in ihrer Betriebsrats Tätigkeit engagieren, junge Arbeitnehmer*innen sollen genauso im Betriebsrat vertreten sein wie auch Menschen mit Migrationshintergrund oder Personen mit besonderen Bedürfnissen. Je vielfältiger ein Betriebsrat aufgestellt ist, desto besser fühlen sich auch die Beschäftigten vertreten.

Mach mit! Verbessere, was verändert gehört!

Sie möchten aktiv mitbestimmen? Gerne! Im Gegensatz zu Parlaments- und Bundespräsidentenwahlen sind bei Betriebsratswahlen alle Beschäftigten wahlberechtigt und dürfen kandidieren - unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft.

Jede/Jeder kann mithelfen, damit die Mitbestimmung im Betrieb weiterhin gewährleistet bleibt. Einfach einen Betriebsrat oder eine Betriebsrätin ansprechen, wie man aktiv im Betriebsrat mitarbeiten kann. Wir nehmen uns gerne Zeit, Sie über eine Mitarbeit im Betriebsrat zu informieren! (gg)

(sexuelle) Belästigung / Gewalt / Stalking am Arbeitsplatz

Unter dem Begriff "Stalking" werden wiederholte Verfolgungshandlungen gegen eine Person verstanden, die deren Lebensführung unzumutbar beeinträchtigen.

Bundeskanzleramt

Im Strafgesetzbuch (StGB) fällt Stalking unter das Delikt "Beharrliche Verfolgung" gemäß § 107a.

Als "beharrlich" wird ein Verhalten gewertet, wenn es über einen längeren Zeitraum fortgesetzt wird. Strafbar ist es dann, wenn es die Lebensführung des Opfers unzumutbar beeinträchtigt.

Die Strafdrohung beträgt bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe. Diese erhöht sich auf bis zu 3 Jahre, wenn die Stalking-Handlung über 1 Jahr gedauert hat.

Die Folgen von Stalking sind gravierend. Sie reichen von Schlafproblemen über körperliche Symptome wie Magen-Darm-Probleme und Herz-Kreislauf-Störungen bis hin zu Suizidgedanken. Die Opfer leben permanent in Angst und leiden unter akutem Stress. Sie fühlen sich bedroht, ihre Privatsphäre und ihr Leben sind massiv eingeschränkt.

Was tun, wenn Sie gestalkt werden:

- Machen Sie nur einmal (jede weitere Stellungnahme führt zu einer weiteren Reaktion bei dem/der Stalker*in!) und unmissverständlich klar, dass Sie keinen weiteren Kontakt wollen. Dokumentieren Sie diese Mitteilung oder machen Sie diese vor einem Zeugen/einer Zeugin.
- Durch konsequentes Ignorieren signalisieren Sie, dass seine/ihre Bemühungen vergeblich sind.

- Dokumentieren Sie jede Handlung bzw. Kontaktaufnahme und sichern Sie Beweise.
- Auch wenn es schwerfällt: Informieren Sie zeitnah Ihr Umfeld (Vorgesetzte, Betriebsrat/Personalvertretung, Familie, Freund*innen, Nachbar*innen, Kolleg*innen etc.), dass Sie gestalkt werden. Das Umfeld soll sich vor Manipulationsversuchen des Stalkers/der Stalkerin in Acht nehmen und vertrauliche Daten wie Geheimnummern oder Wohnadressenänderungen auf keinen Fall weitergeben.
- Erstellen Sie Anzeige bei der Polizei aufgrund beharrlicher Verfolgung.
- Stellen Sie zwecks Kontaktverbots bei Ihrem zuständigen Bezirksgericht einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung.

Handeln Sie gleich! Glauben Sie nicht, dass die Situation besser wird, wenn Sie nichts unternehmen.



Stalking ist kein Kavaliersdelikt! Informieren Sie zeitnah Vorgesetzte und Betriebsrat/Personalvertretung

Foto: D ng Nhãn: <https://www.pexels.com/de-de/foto/foto-einer-person-die-sich-auf-holzfenster-stutzt-1510149/>

Sie sind betroffen? Die Arbeiterkammer hat eine umfangreiche Broschüre mit weiteren Informationen zu diesem Thema:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf

Pensionsantritt 2024 oder 2025?

Vor etwa einem Jahr gab es Aufregung und dann Freude bei so manchen, weil das Parlament kurzfristig eine Bestimmung erließ, die einen drohenden Inflationsverlust für baldige Pensionist*innen verhinderte.

Nun gibt es bei einigen damals Erfreuten (und auch anderen) Verunsicherung, ob angesichts des Personalmangels ein Hinausschieben des möglichen Pensionsantritts von 2024 auf 2025 oder noch später nicht zu Verlusten führt.

Die Fakten und die Aussichten (Zukünftiges ist nie ganz sicher, aber fürs Planen wird das Wahrscheinlichste angenommen):

Fakten: Wer 2024 den Pensionszahlungsbeginn hat und entweder

- a) das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat, oder
- b) eine Langzeitversichertenpension (42 Arbeitsjahre, "Hacklerregelung") oder
- c) eine Dienstunfähigkeits-/Invaliditätspension antritt, oder
- d) die Bedingungen für den Pensionskorridor bereits 2023 erreicht hatte (62 Jahre alt und 40 Pensionsversicherungsjahre),

deren oder dessen Pensionskontostand wird per 31.12.2023 bei der Berechnung nicht um den Wert 3,5% (der sich aus dem Gesetz ergäbe, Änderung der Beitragsgrundlagen in Österreich von 2021 auf 2022), sondern um die Inflation (August 2022 - Juli 2023) in Höhe von 9,7% erhöht.

Wer jedoch den Pensionszahlungsbeginn doch nicht für 2024 beantragt, erhält bei der Pensionskontoentwicklung beim Wechsel von 2023 auf 2024 die gesetzlichen 3,5%.

Warum ist es aber nun trotzdem sinnvoll, nicht mit Verlusten verbunden weiterzuarbeiten und den Pensionszahlungsbeginn erst 2025 oder später zu haben? Weil sich die Situation beim Jahreswechsel 2024 auf 2025 genau umgekehrt wie ein Jahr davor darstellen wird:

Nach den derzeit vorliegenden Wirtschaftsdaten wird die Inflation August 2023 - Juli 2024 wohl knapp unter 5% liegen und daher werden Pensionist*innen am 01.01.2025 eine Erhöhung in diesem Ausmaß erhalten.

Soweit die Daten bisher schon bekannt sind, wird die Änderung der Beitragsgrundlagen in Österreich von 2022 auf 2023 nicht weit unter 10% liegen (die Lohnerhöhungen lagen 2023 zwischen 7,3 und 9,3% und dazu kommt die gute Wirtschaftslage 2023 - vor allem im Vergleich zu zum Teil noch Kurzarbeit 2022) und somit werden die Pensionskonten am 1.1.2025 wohl um diesen Prozentsatz angehoben und somit doppelt so hoch wie die Pensionen der dann schon in Pension Seienden.



Ist es sinnvoll, weiterzuarbeiten und den Beginn der Pensionszahlungs erst 2025 oder später zu haben?

Wer also über den 31.12.2024 hinaus noch weiterarbeiten mag, wird keinen Pensionsverlust erleiden: einerseits wächst das Pensionskonto durch die aktuellen Pensionsbeiträge an (1,78% vom Brutto bis 6.060 €), andererseits kommen entweder Pensionsabschläge (4,2-5,1%/Jahr) weg oder -zuschläge (5,1%/Jahr) dazu (bloß ab dem 4. Jahr nach Erreichen des Pensionsalters nicht mehr) - und beim Jahreswechsel 2024 auf 2025 (und auch 2025 auf 2026) wirken sich verzögert Inflation und Wirtschaftswachstum von drei bis zwei Jahren davor positiv aus.

Aber Achtung: ab 2025 gilt wieder die Regelung wie 2021! Beim Jahreswechsel 2024 auf 2025 und Pensionszahlungsbeginn im Jänner steht die volle Inflationsabgeltung zu und mit jedem Monat späterem Pensionsantritt verringert sich diese um ein Zehntel. Die Wirtschaftsforscher nehmen aber an, dass das bei niedriger Inflation kaum etwas ausmacht. Und vielleicht bewirkt die bevorstehende Nationalratswahl, dass diese 2023 und 2024 ausgesetzte Regelung doch noch ganz abgeschafft wird.

Josef Gary Fuchsbauer
GÖD-Vorstandsmitglied als
Bereichsleiter für gewerkschaftliche
Bildungsförderung

Halbe-Halbe für den Ruhestand: Die Vorteile des Pensionssplittings

2014 wurde das aktuell gültige Pensionskonto für jene Personen eingeführt, die ab 01.01.1955 geboren sind. Auf diesem Konto werden Gutschriften als Grundlage für die spätere Pension "angespart". War man in einem Kalenderjahr nicht erwerbsmäßig oder nur geringfügig beschäftigt, z.B. weil man eine Karenzierung aufgrund von Kindererziehung in Anspruch genommen hat, entfällt die Gutschrift auf das Pensionskonto. Vor allem Frauen sind davon besonders betroffen. Ihnen fehlen bei Pensionsantritt dann Beitragsjahre bzw. Teilgutschriften in adäquater Höhe, was sich bisweilen in existenzbedrohend niedrigen Pensionseinkommen niederschlägt.

Bereits im Jahr 2005 wurde die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings geschaffen. Pensionssplitting wird wenig kommuniziert, obwohl es sich bei den meisten Paaren lohnen würde, dieses Modell in Anspruch zu nehmen - vor allem bei Paaren mit großem Einkommensunterschieden. Auch wenn sich strukturell nichts ändern wird, kann Pensionssplitting unter Umständen einer Altersarmut finanzielle entgegenwirken. Für strukturelle Änderungen muss an anderen Punkten angesetzt werden. Aber wenigstens ist es eine Art der Wertschätzung dem erziehenden Elternteil gegenüber.

reduzieren. Die Eltern müssen nicht verheiratet sein und auch nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Ob auch gleichgeschlechtliche Paare Pensionssplitting in Anspruch nehmen können, ist nicht klar. Aber die Pensionsversicherungsanstalt kann hier sicher beratend zu Seite stehen.



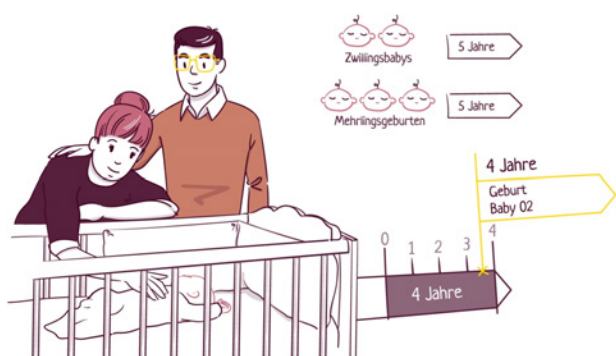
Wenn ein Elternteil deutlich mehr verdient und weniger zur Kindererziehung beiträgt, können Eltern das freiwillige Pensionssplitting nutzen

Bild: Video TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft: Absicherungsmöglichkeiten für Eltern

Die Vereinbarung eines Pensionssplittings ist freiwillig. Der erwerbstätige Elternteil kann Teile seiner Pensionskontogutschrift an den erziehenden Elternteil übertragen. Der Elternteil, der die Teilgutschrift erhält, bekommt somit eine höhere Pension. Bei jenem Elternteil, der Werte seiner Teilgutschrift überträgt, vermindert sich die Pension.

Das Modell greift in beide Richtungen: es wird nicht vorausgesetzt, dass die Frau als erziehender Elternteil bei den Kindern bleibt und somit vom Pensionssplitting profitiert. Es ist grundsätzlich auch umgekehrt möglich.

Eltern können für jedes Jahr die Höhe der Übertragung selbst bestimmen. Der Wert kann als Betrag oder als Prozentsatz festgelegt werden. Dabei können aber höchstens 50 % der Teilgutschrift aus Erwerbstätigkeit und maximal bis zur Jahreshöchstbeitragsgrundlage übertragen werden. Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.), können nicht übertragen werden. Des Weiteren ist eine Übertragung nur dann zulässig, wenn noch keiner der Elternteile eine Pension aus der eigenen Versicherung (z.B. Alterspension, Witwenpension, Invalidenpension) oder einen Ruhegenuss als Beamter bezieht.



Durch Pensionssplitting können Eltern Ihre Pension absichern

Bild: Video TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft: Absicherungsmöglichkeiten für Eltern

Was heißt es eigentlich, Pensionen zu splitten?

Das Pensionssplitting ist ein familiärer Deal zwischen den Eltern. Sinn des Pensionssplittings ist es, den durch Kindererziehung entstehenden finanziellen Verlust im Pensionskonto des erziehenden Elternteils zumindest teilweise zu

In der Pensionsversicherung werden bis zu vier Jahre (48 Monate pro Kind, 60 Monate bei Mehrlingsgeburten) als Kindererziehungszeiten angerechnet. Mit dieser Regelung werden Lücken im Versicherungsverlauf vermieden, welche durch die Geburt und die Kinderbetreuung entstehen können. Der spätere Pensionsanspruch wird durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten erhöht. Für Zeiten der Kindererziehung wird eine gesetzlich festgelegte Beitragsgrundlage von 2.163,78 Euro (2024) monatlich herangezogen und am persönlichen Pensionskonto eingetragen. Der verwendete Betrag für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird jährlich erhöht, ebenso wie die bereits am persönlichen Pensionskonto befindlichen Gutschriften jährlich bis zum Pensionsantritt aufgewertet werden.



Versicherte können auch eine freiwillige Höherversicherung abschließen und zusätzliche Beiträge selbst bezahlen.

Bild: Video TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft: Absicherungsmöglichkeiten für Eltern

Übertragen werden können Teilgutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind sieben Jahre alt wird. Wenn mehrere Kinder geboren wurden, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich.

Liegen die Geburten der beiden letzten gemeinsamen Kinder nicht mehr als 10 Jahre auseinander, erstreckt sich die Antragsfrist für alle davor geborenen gemeinsamen Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des zuletzt geborenen gemeinsamen Kindes. Als gemeinsame Kinder gelten die leiblichen Kinder, Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder. Außerdem ist eine Vereinbarung über die Übertragung abzuschließen.

Ein formloser Antrag ist schriftlich bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes bei der Pensionsversicherungsanstalt einzubringen.

Auch die Beratung des Pensionssplitting erfolgt über die Pensionsversicherungsanstalt: Der Antragsteller erhält Informationen anhand eines Beispiels, inwieweit sich ein Antrag rentiert so-

wie welche Höhe des Anteils vernünftig ist. Die Gutschrift kann pro Jahr festgelegt werden und kann daher sehr individuell aussehen.

Die Übertragung wird mit Bescheid durchgeführt. Eine getroffene Vereinbarung ist unwiderruflich, sobald die Übertragung durchgeführt und der Bescheid darüber zugestellt wurde. Die Übertragung kann anschließend nicht mehr herabgesetzt oder widerrufen werden.



Wie können Eltern ihre Pension absichern?

Bild: Video TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft: Absicherungsmöglichkeiten für Eltern

Das Projekt TRAPEZ

Die Sektion Frauen und Gleichstellung im Bundeskanzleramt führte, in Kooperation mit dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA und dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung WIFO sowie unter Beteiligung des ABZ* AUSTRIA und SORA, von 1. Februar 2019 bis 30. September 2020 das EU-kofinanzierte Projekt *"TRAPEZ-Transparente Pensionszukunft"*. Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter durch. TRAPEZ sollte die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Alterspensionen vertieft analysieren, und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, diese zu verringern und die finanzielle Absicherung im Alter, besonders für Frauen, zu verbessern. Weitere Informationen zu TRAPEZ finden sie unter <https://www.trapez-frauen-pensionen.at/> oder [https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/Archiv-2023/Oktober-2023/pensionssplitting.html](https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/Archiv-2023/Okttober-2023/pensionssplitting.html)

(gg)

Quelle: <https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.779168>
<https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Pensionsversicherung/Anrechnung-von-Kindererziehungszeiten-und-Pensionssplitting.html>

Ständige Erreichbarkeit macht krank!

Wenn Arbeitnehmer*innen nach offiziellem Ende ihrer Dienstzeit für den/die Arbeitgeber*in bzw. Kolleg*innen erreichbar sind, kann das krank machen.

Viele Studien belegen, wer langfristig über Kommunikationsmittel ständig verfügbar ist, dessen Leistungsfähigkeit, Konzentration sinkt und die Fehleranfälligkeit steigt.

Eine ständige Verfügbarkeit verursacht Stress und kann auch zu einem Burn-Out führen.

Selbst wenn der/die Arbeitgeber*in ein Diensthandy und einen Laptop für Homeoffice zur Verfügung stellt, muss man in der Freizeit oder gar im Urlaub nicht erreichbar sein. Auch in Homeoffice gelten die vereinbarten Arbeitszeiten.



Auch wenn der/die Arbeitgeber*in Geräte für die Arbeit im Homeoffice zur Verfügung stellt: Ständige Erreichbarkeit macht krank

Bild: energepic.com: <https://www.pexels.com/de-de/foto/frau-sitzt-vor-macbook-313690/>

Eine Ausnahme ist die Rufbereitschaft. Diese muss aber lt. Kollektivvertrag (§ 58 KV für Arbeitnehmer*innen der Universitäten) abgegolten werden. Die Rufbereitschaft muss ausdrücklich vereinbart werden. Sobald man aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung aufgefordert wird, ist dies entsprechend der kollektivvertraglichen Regelungen als Arbeitszeit mit vollen Zuschlägen für Nacht, Feiertag und Wochenende zu bezahlen.

"Es ist mir wichtig auch im Urlaub erreichbar zu sein"

Urlaubszeit dient zur Erholung. Es besteht keine Arbeitsverpflichtung und die WU will es auch gar nicht. Nur bei einem betrieblichen Notfall ist eine Kontaktaufnahme rechtlich zulässig.

Ist eine Erreichbarkeit im Krankenstand notwendig?

Ein Urlaub ist geplant. Vor einem Urlaub kann der Urlaubsvertretung alles übergeben werden. Dies ist während eines Krankenstandes vorab nicht möglich. Der/Die Arbeitnehmer*in hat die Verpflichtung den Krankenstand, sofern dies möglich ist, zu melden. Nur wenn dem/der Arbeitgeber*in ein wirtschaftlicher Schaden entstehen würde, ist der/die Arbeitnehmer*in auch während eines Krankenstandes - abhängig natürlich vom Krankheitsbild - verpflichtet, unbedingt erforderliche Informationen in einem Ausmaß der den Genesungsprozess nicht beeinträchtigt, telefonisch oder per Mail mitzuteilen.

Beispiel: erkrankte*r Arbeitnehmer*in in einer Rechtsanwaltskanzlei: Arbeitgeberin ruft an und fragt nach dem Aufbewahrungsort der Aktenschranckschlüssel.

Gesetzliche Regelungen

Das Arbeitszeitgesetz sieht eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden vor. Arbeitnehmer*innen haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fallen muss (sogenannte Wochenendruhe). Zu diesen Ruhezeiten darf der/die Arbeitnehmer*in auch nicht gestört werden.

Auch wenn keine Abgeltung vereinbart wird, ist Rufbereitschaft zu bezahlen. Das gilt auch dann, wenn sie über die zulässigen Grenzen hinaus besteht. Das hat der Oberste Gerichtshof (OGH) im Fall einer Sicherheitsfachkraft mit militärischer Spezialausbildung klargestellt.

"Ich schau doch nur vor dem Schlafengehen, ob Wichtiges schnell zu erledigen ist!"

Erst seit wir Smartphones und Laptops zur Verfügung haben ist diese Form des freiwilligen unbezahlten Arbeitens möglich. An den gesetz-

lichen Bestimmungen wurde nichts verändert. Dringendes hat auch Zeit bis zum nächsten Arbeitstag. Die "Nicht Erreichbarkeit" ist mit folgenden Tipps zu erreichen:

- Diensthandy und Dienstlaptop am Abend ausschalten
- Auf einem privaten Gerät haben dienstliche E-Mails nichts zu suchen
- Sozialen Medien auf stumm schalten
- Während der Mittagspause das Handy auf lautlos stellen. Rückrufe sind auch danach zu erledigen
- In der Freizeit bei Restaurantbesuchen und Feiern im Freundeskreis auch das private Handy ausschalten



Das Checken von E-Mails vor dem Schlafengehen schadet der Gesundheit

Foto: Andrea Piacquadio: <https://www.pexels.com/de-de/foto/junger-mann-in-nachtwasche-die-am-morgen-unterkopfschmerzen-leidet-3771115/>

4 Irrtümer im Krankenstand

Was viele glauben:

Krankmeldung ist ab dem dritten Tag vorzulegen.

Voraussichtliche Krankheitsdauer muss mitgeteilt werden.

Arbeitgeber muss die Diagnose erfahren.

Krank im Urlaub – Pech gehabt!

Wie es wirklich ist:

Arbeitgeber kann Krankmeldung ab dem ersten Tag verlangen.

Dauer muss nicht angegeben werden.

Die exakte Krankheit muss er nicht wissen.

Mit Krankschreibung behältst du deine Urlaubstage*.

© TWINS DESIGN STUDIO – stock.adobe.com

OGB



Husten, Schnupfen, Fieber ... Krankenstand



Krank arbeiten zu gehen, kann gesundheitlichen Schaden zufügen

Foto: Karolina Grabowska: <https://www.pexels.com/de-de/foto/frau-laptop-arbeit-muede-6028630/>

Krank arbeiten zu gehen, ist in keinem Fall sinnvoll. Die Krankheit kann sich verschlimmern und man kann auch Kolleg*innen anstecken. Wenn Arbeitnehmer*innen erkranken, stellen sich aber viele Fragen. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer*innen im Krankenstand? Welche Rechte haben sie gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin?

Was erkrankte Arbeitnehmer*innen tun müssen

Wann muss ich mich krankmelden?

Eine Krankmeldung muss unverzüglich nach Bekanntwerden der ursächlichen Erkrankung bei der Arbeitgeberin vorgenommen werden. Dabei darf keine schuldhaftige Verzögerung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin entstehen. Sie ist in der Regel persönlich vorzunehmen. Etwas Anderes ist es aber, wenn der oder die Betroffene beispielsweise nach einem Verkehrsunfall nicht selbst im Stande ist sich zu melden. In diesem Fall kann auch ein Angehöriger die Arbeitsunfähigkeitsmeldung übernehmen.

Krankenstand unverzüglich melden

Wenn Sie krank werden, sind Sie verpflichtet, Ihre Arbeitgeberin WU unverzüglich die Arbeitsverhinderung (= den Krankenstand) mitzuteilen. Das geschieht an der WU über das [SAP-Portal](#). Sollten Sie keine Möglichkeit haben, sich über das SAP-Portal krankzumelden, melden Sie sich bei Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder der Personalabteilung - per E-Mail oder telefonisch.

Laut ÖGB ist die Mitteilung der Arbeitsverhinderung an keine besondere Form gebunden. Rechtlich einwandfrei ist eine schriftliche Krankmeldung zum Beispiel via E-Mail. Diese steht im Zweifelsfall auch als Beleg zur Verfügung, sollte es später zu irgendwelchen Unstimmigkeiten kommen. Aber auch ein Anruf in der Personalabteilung ist möglich.

Natürlich können Angestellte auch mehrere Varianten verknüpfen und beispielsweise anrufen und zusätzlich noch einmal eine E-Mail über das soeben Besprochene hinterherschicken, wenn sie dazu in der Lage sind.

Anschließend sollten Sie unverzüglich einen Arzt bzw. eine Ärztin aufsuchen und sich krankschreiben lassen.

Achtung: Die Arbeitgeberin hat das Recht, eine Krankenstandsbestätigung von Ihnen zu verlangen - auch für einen eintägigen Krankenstand. Die WU gestattet bis zu drei Tagen Krankenstand auch ohne eine ärztliche Krankenstandsbestätigung. Aber spätestens bei längerer Krankheit ist sie unbedingt erforderlich!

Was ist eine Krankenstandsbestätigung?

Die Krankenstandsbestätigung wird von einem Arzt oder einer Ärztin ausgestellt und bestätigt der Arbeitgeberin, dass der oder die Arbeitnehmer*in aufgrund einer Erkrankung arbeitsunfähig ist.

Der Arzt oder die Ärztin kann Sie nur einen Tag rückwirkend krankschreiben. Erwägen Sie daher auf jeden Fall, zu Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin zu gehen!

Die Arbeitgeberin kann auch nach angemessener Zeit wiederholt eine Krankenstandsbestätigung von Ihnen verlangen. In der Bestätigung müssen Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsverhinderung angeführt sein.

Wichtig: In der Krankenstandsbestätigung muss zwar die Ursache für Ihre Arbeitsunfähigkeit angeführt sein. Damit ist aber nicht die Diagnose gemeint! Sie müssen Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Vorgesetzten nicht offenlegen, woran Sie leiden. Das ist Ihre Privatsache. Sie müssen die Arbeitgeberin nur informieren, ob Sie krank sind oder einen Unfall erlitten haben.

Es gibt - abgesehen vom Zeitpunkt - ansonsten keine präzisen Formvorschriften für eine Krankmeldung. Sie sollte den Namen und die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten.

Dennoch kann es in einigen Fällen eventuell vorteilhaft sein, die Abwesenheit kurz zu begründen, damit Chef und Kolleg*innen einen gewissen Planungsspielraum haben.

Krankenstandsbestätigung bringen
Wenn Sie Ihrer Melde- und Nachweispflicht nicht nachkommen, verlieren Sie für die Dauer der Säumnis Ihren Anspruch auf Entgelt. Das heißt, Ihre Arbeitgeberin muss Ihnen diesen nicht bezahlen, solange Sie sich nicht krankgemeldet und/oder die nötigen Krankmeldungen gebracht haben. Eine verspätete Krankmeldung bei einem berechtigten Krankenstand ist in der Regel jedoch kein Entlassungsgrund.

Wichtig zu wissen ist auch, dass Krankenhäuser keine Krankmeldung vornehmen können. Nach einem Krankenhausaufenthalt muss also noch einmal der Arzt oder die Ärztin die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen.

Wie Sie sich im Krankenstand verhalten sollten
Krankenstand oder nicht? Ob eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung vorliegt, entscheidet die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt. Im Krankenstand dürfen Sie nichts tun, was das Gesundwerden verzögern



Bleiben Sie - auch im Interesse ihrer Kolleg*innen - zu Hause, wenn Sie krank sind

Foto: cottonbro studio: <https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-im-weissen-rundhalsausschnitt-t-shirt-das-zu-hause-bleibt-zeichen-3952233/>

könnte. Das bedeutet zum Beispiel, wenn jemand aufgrund einer Grippe oder eines grippalen Infekts im Krankenstand ist, darf er sich nicht im Freien aufhalten bzw. muss dies auf das Allernötigste beschränken (Arztbesuche, Gang zur Apotheke). Ist jemand wegen Depressionen krankgeschrieben, kann Spazierengehen ein Teil der Behandlung sein. Was zu tun ist, entscheidet im Zweifelsfall Arzt oder Ärztin bzw. sagt der gesunde Menschenverstand.

Wenn Sie während Ihres Krankenstandes Ihren Aufenthaltsort ändern möchten, müssen Sie dies zuvor der BVA melden. Bei Änderung des Aufenthaltsortes ins Ausland müssen Sie vorab die Zustimmung der BVA einholen.

Krankenstand im Urlaub – Was tun?
Wer im Urlaub erkrankt oder verunfallt, kann den Krankenstand ebenfalls gegenüber der Arbeitgeberin bekanntgeben - sofern dieser länger als 3 Tage dauert. Die Krankentage zählen nicht als Urlaubstage, allerdings verlängert sich der Urlaub auch nicht um die Tage des Krankenstandes. Nach Ende des vereinbarten Urlaubs aber spätestens nach Genesung, müssen Arbeitnehmer*innen wieder am Arbeitsplatz erscheinen.

Kann ich im Krankenstand trotzdem arbeiten?
Der Krankenstand ist zur Genesung da! Grundsätzlich sind Tätigkeiten, die die Genesung verzögern würden, untersagt. Demzufolge verbietet es sich auch, während des Krankenstandes zu arbeiten. Der Krankenstand dient der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Kündigung im Krankenstand
Ja, Arbeitnehmer*innen können im Krankenstand gekündigt werden! Sie sind während des Krankenstandes nicht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt. Dabei sind aber dieselben Kündigungsfristen und -termine einzuhalten, die auch sonst gelten.

Ist eine Gesundheitsmeldung notwendig?
Die Krankenkasse fordert eine Gesundheitsmeldung. Diese entfällt genau wie die Krankmeldung auch auf die Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und ist durch einen Arzt oder eine Ärztin vorzunehmen.

(gg)

Quelle: <https://www.arbeiterkammer.at/krankenstand>
<https://www.praktischerarzt.at/magazin/krankmeldung-in-oesterreich/>
<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/gesundheit-und-krankheit-am-arbeitsplatz/grippewelle--die-wichtigsten-fragen-zum-krankenstand>

Urlaub nehmen, aber richtig!

ÖGB-Jurist beantwortet die wichtigsten Fragen

Die Sommer-Urlaubszeit ist nicht mehr weit und hunderttausende Beschäftigte sind mitten in der Urlaubsplanung.

Da bei den Gewerkschaften und dem ÖGB viele Fragen rund um das Thema Urlaub aufschlagen, beantwortet ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Michael Trinko die wichtigsten Fragen zum Thema: Wie man richtig Urlaub nimmt.

Grundsätzlich steht für jedes Arbeits- bzw. Kalenderjahr ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Wochen zu. "Ich kann aber nicht auf Urlaub gehen, wann ich will. Urlaub muss zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in vereinbart werden – unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin", so Trinko.

Haben Arbeitnehmer*innen mit Kindern Vorrang auf Urlaub in den Ferien?

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch darauf, zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr (z. B. im Sommer oder zwischen Weihnachten und Silvester) Urlaub nehmen zu können, so der ÖGB-Experte: "Es bedarf immer einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen."

Möchte aber ein*e Arbeitnehmer*in einen Teil des Urlaubs im Sommer nehmen, weil sie/er ein schulpflichtiges Kind hat, so hat der Arbeitgeber*in dies grundsätzlich zu berücksichtigen und der Urlaubsvereinbarung zuzustimmen, sofern nicht wesentliche betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen.

Was tun bei Krankheit im Urlaub?

Wer krank wird, "sollte zum Arzt oder einer Ärztin gehen – nicht nur, um sich behandeln zu lassen, sondern auch, um dem Arbeitgeber*in im Falle einer Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung vorlegen zu können", betont der ÖGB-Arbeitsrechtsexperte: "Das macht auch im Urlaub Sinn. Denn wenn Sie länger als drei Tage krank sind, werden Ihnen die Urlaubstage nicht abgezogen."

"Voraussetzung dafür ist aber, dass Sie im Urlaub nach spätestens dreitägiger Krankheitsdauer



Urlaub ist Vereinbarungssache zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in

er die Erkrankung unverzüglich mitteilen und bei Wiederantritt des Dienstes die Krankenstandsbestätigung dem/der Arbeitgeber*in vorlegen." Achtung: Der Urlaub verlängert sich nicht um die Krankenstandstage, das ursprünglich vereinbarte Urlaubsende bleibt unverändert aufrecht.

Geld statt Urlaub?

Kann man sich Urlaubstage auch ausbezahlen lassen, statt auf Urlaub zu gehen? Nein, eine Ablöse in Geld würde dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechen. Urlaubstage können nur dann ausbezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, und noch Urlaubstage übrig sind.

Kann mein Urlaub verjähren?

Auch wichtig zu wissen: Der Anspruch auf Urlaub verjährt zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Das heißt: Man hat drei Jahre Zeit, um Urlaub zu verbrauchen. "Arbeitgeber*innen müssen ihren Beschäftigten sogar ausdrücklich sagen, dass der Urlaub verjähren könnte. Tun Sie das nicht, bleibt der Anspruch auf Urlaub in bestimmten Fällen bestehen. Hier hilft der Betriebsrat bzw. deine Gewerkschaft weiter!", unterstreicht ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Trinko.

Ausführliche Informationen finden Sie auch auf <https://www.oegb.at>

Quelle: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240503_OTS0025/urlaub-nehmen-aber-richtig-oegb-jurist-beantwortet-die-wichtigsten-fragen-der-arbeitnehmerinnen?utm_source=2024-05-03&utm_medium=email&utm_content=html&utm_campaign=mailaboeeinzel

Fakt oder Fake: Gedanken verändern Leben

Stressmanagement im Alltag

"Verändere deine Gedanken und du veränderst dein Leben." Was meinst du? Ist die Aussage Fakt oder Fake? Die Antwort ist: Beides ist wahr!



Fakt ist:

- Gedanken zu verändern kann einen großen Einfluss auf das persönliche Wohlbefinden, die Lebensqualität und sogar die Gesundheit haben. In vielen Studien wurde nachgewiesen, wenn wir auf unsere Gedanken achten, können wir damit unsere Emotionen beeinflussen und somit das emotionale Wohlbefinden verbessern. Zahlreiche Erfolgsgeschichten zeigen, wie Menschen durch Gedankenveränderung bedeutsame Veränderungen in ihrem Leben erreicht haben.
- Kognitive Techniken können dabei helfen Gedanken zu verändern. Sie können sogar psychologische Störungen und Erkrankungen, wie z.B. Depressionen und Angstzustände reduzieren. Gedanken können also so verändert werden, dass die psychische Gesundheit verbessert wird.
- Konstruktive Gedanken können die Resilienz stärken, also die Fähigkeit mit zu viel Stress und Herausforderungen umzugehen. Menschen, die an ihren Gedanken arbeiten, haben die Möglichkeit schwierige Situationen besser zu meistern und sich auch schneller davon zu erholen. Weiters können Gedanken die Motivation erhöhen und helfen Ziele zu erreichen. Sie können auch die Kreativität fördern und dazu beitragen Lösungen für Probleme zu finden.

- In der positiven Psychologie wird untersucht, wie man ein erfüllteres Leben führen kann durch sogenanntes positives Denken, also die bewusste Ausrichtung auf ressourcige Lebensaspekte. Praktiken wie Dankbarkeit, Optimismus und positive Selbstgespräche können mit einer Vielzahl von positiven Lebensveränderungen verbunden sein.
- Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft zeigen, dass unser Gehirn anpassungsfähig ist und sich ein Leben lang verändern kann. Diese sogenannte Neuroplastizität unterstützt die Idee, dass durch bewusstes Denken neue neuronale Verbindungen geschaffen und bestehende verstärkt werden können, was letztlich unser Erleben beeinflusst.



Konstruktive Gedanken können die Resilienz stärken

Fake daran ist:

- Die erwähnten Erkenntnisse veranlassen aber auch zu nicht umsetzbaren Anforderungen. Nein, es kann nicht jede*r alles erreichen, was er oder sie will. Und nein, wenn jemand etwas nicht erreicht, liegt es nicht zwangsläufig an fehlendem Willen. Es wird außer Acht gelassen, dass Menschen nicht nur verschieden "funktionieren", sie unterliegen auch unterschiedlichen Bedingungen und haben verschiedene Ressourcen zur Verfügung.
- Es gibt viele Mythen darüber, wie die Gestaltung des Lebens durch Gedanken funktioniert. Erstens: Unser Verstand ist evolutionär der jüngste Teil – und der Schwächste. Wenn durch andere Teile des zentralen oder peripheren Nervensystems



Es gibt viele Mythen darüber, wie die Gestaltung des Lebens durch Gedanken funktioniert

Gefahr gemeldet wird, wird der Verstand buchstäblich auf "Pause" geschaltet. Und das erfolgt so oft am Tag, dass es uns meist gar nicht bewusst ist. Weiters wird oft davon ausgegangen, dass Bewertungen in positiv und negativ durch Gedanken entstehen würden – tatsächlich erfolgen sie aber im limbischen System, also durch Emotionen.

- Der größte Mythos entsteht durch Studien, die belegen, dass man durch Veränderung der Gedanken auch das emotionale und körperliche Befinden positiv beeinflussen kann. Irrtümlich wird davon abgeleitet, dass "von oben nach unten" auch die natürliche Reihenfolge wäre. Ja, unsere Gedanken bestimmen, wie wir uns selbst und die Welt erleben. Unsere Gedanken werden aber "von unten nach oben" durch den Körper (dem peripheren Nervensystem), über das Stammhirn und das limbische System bestimmt. Der Mythos entstand nicht zuletzt durch die Annahme, dass der Körper dem Kopf dienen würde. Physiologisch gesehen ist der Kopf – und demnach Gedanken – nur dazu da, damit der Körper überlebt.
- Die Ideologie des positiven Denkens kann auch Realitätsferne und sogenannten toxischen Positivismus mit sich bringen. Reale Probleme werden ignoriert oder heruntergespielt. Das kann sogar schädlich sein. Zudem verleugnet es, dass vermeintlich negatives Denken nichts anderes als ein Überlebensschutz ist, der physiologisch sogar in uns fest angelegt ist – würden wir nicht 60 – 70 % "negativ" denken, wären wir schon längst ausgestorben. Diese Denkmuster helfen uns also auch Gefahren zu erkennen – wobei diese höchst subjektiv eingeschätzt werden – und sind in ihrem ursprünglichsten Sinn lebensbejahend und -beschützend.
- In unserem Unterbewusstsein – neuro-

systemisch in unserem impliziten Gedächtnis – können viele Gedankenmuster verankert sein. Sie sind tief verwurzelt und demnach nicht einfach nur mit z.B. ein paar Affirmationen zu verändern. Psychische Störungen und Erkrankungen sowie schwere traumatische Erlebnisse können oft nicht nur durch Veränderungen der Gedanken bewältigt werden. Sie benötigen professionelle Unterstützung und weitere Methoden.

- Äußere Faktoren sind oft schwer oder gar nicht zu beeinflussen. Zwar kann jede*r am Umgang damit arbeiten. Jedoch sind z.B. soziale oder ökonomische Bedingungen allein durch Veränderung von Gedanken nicht oder viel schwerer zu bewältigen. Hier erfolgt ein übermäßiger Fokus auf individuelle Verantwortung, welche systemische Probleme ignoriert. Das kann Menschen das falsche Gefühl geben, dass sie für belastende Aspekte ihres Lebens selbst verantwortlich oder vielleicht sogar schuld daran wären.

Zusammengefasst: Es gibt zahlreiche Beweise, die belegen, dass das Ändern der Gedanken zu positiven Veränderungen im Leben führen kann – insbesondere auf das persönliche Wohlbefinden und die psychische Gesundheit. Es gibt aber auch viele Mythen darüber, wie das Verändern von Gedanken funktioniert und wirkt. Und nicht zuletzt: Äußere Faktoren und von Mensch zu Mensch sehr unterschiedliche Bedingungen und Ressourcen führen dazu, dass das Modell in differenzierten Kontexten zu sehen ist.



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

Ulrike Überreiter
 Psychosoziale Beraterin (in Ausbildung
 und unter Supervision), Coachin &
 Mentorin für Neurosystemisches
 Stressmanagement, www.MINDWAY.at

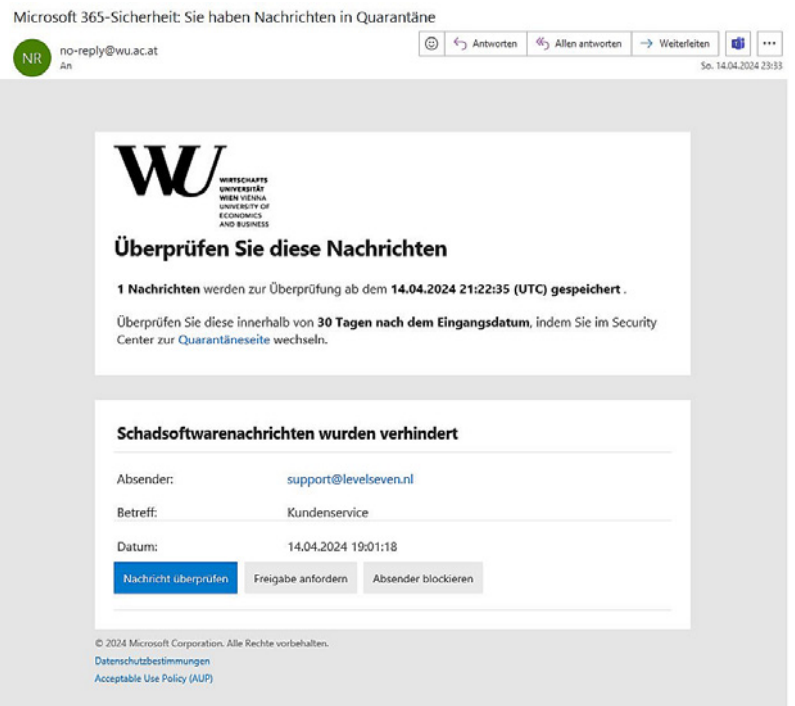
Achtung Quarantäne!

Umsetzung der Antiphishing-Richtlinie und Quarantäne für E-Mails

Der eine oder die andere hat im eigenen Postfach sicher auch schon mal eine Hinweismail erhalten, dass eine Nachricht unter Quarantäne gestellt wurde. KI hat eine Mail als potenziell gefährlich identifiziert.

Phishing-Angriffe sind eine ernsthafte Bedrohung für die Sicherheit von Organisationen und ihren Mitarbeiter*innen. Eine effektive Antiphishing-Richtlinie ist daher unerlässlich, um solche Angriffe zu erkennen und zu verhindern. Gleichzeitig ist es wichtig, verdächtige E-Mails sicher zu isolieren und zu analysieren, ohne dass sie den Empfänger erreichen.

Nachrichten, die als verdächtig oder potenziell schädlich erkannt werden, werden daher auch an der WU unter Quarantäne gestellt. Eine sinnvolle Sache: Quarantäne-Einstellungen ermöglichen es Benutzer*innen, den Umgang mit unter Quarantäne gestellten Nachrichten festzulegen: Diese können entweder gelöscht oder – falls tatsächlich keine Bedrohung aus diesen Mails hervorgeht – freigegeben werden.



Potentiell schädliche E-Mails werden unter Quarantäne gestellt

Unter Quarantäne stellen

Empfangen um	Betreff	Absender	Grund für Quarantäne...	Freigabestatus	Richtlinientyp	Läuft ab	Empfänger
14. Apr. 2024 21:01:18	Kundenservice	support@levelseven.nl	Schadsoftware	Überprüfung erforderlich	Antischadsoftware...	14. Mai 2024 21:01:18	gabriele.gartner@w...
12. Apr. 2024 14:41:31	Anmeldung zum Firmenstaffellauf 2024	[redacted]@yahoo.com	Phishing	Überprüfung erforderlich	Antiphishingrichtli...	12. Mai 2024 14:41:31	gabriele.gartner@w...
10. Apr. 2024 11:54:47	Anmeldung zum Firmenstaffellauf 2024	[redacted]@gmx.net	Phishing	Überprüfung erforderlich	Antiphishingrichtli...	10. Mai 2024 11:54:47	gabriele.gartner@w...
8. Apr. 2024 14:03:26	[voeb] Kurzpraktikum im Bundesministerium für Bildung...	voeb-request@lists.uibk.ac.at	Phishing	Überprüfung erforderlich	Antiphishingrichtli...	8. Mai 2024 14:03:26	gabriele.gartner@w...
8. Apr. 2024 04:14:46	Kundenservice	kontakt@inaevent.in	Schadsoftware	Überprüfung erforderlich	Antischadsoftware...	8. Mai 2024 04:14:46	gabriele.gartner@w...

Das setzt natürlich voraus, dass man von Mails, die in die Quarantäne verschoben wurden, Kenntnis hat. Benachrichtigungen, dass eine oder mehrere Malware-Mails im Quarantäneordner verweilen, werden automatisch – auf Wunsch der WU-Mitarbeiter*innen - einmal pro Woche zugeschiedt. Eine Benachrichtigung über die Quarantäne von Spam- oder Phishing-Mails gibt es derzeit noch nicht.

Laut unseren Erfahrungen sind fast immer private Mail-Adressen davon betroffen. Es lohnt sich daher proaktiv den Quarantäne-Ordner auf falsch identifizierte Mails zu kontrollieren: <https://security.microsoft.com/quarantine>

Es sollte regelmäßig überprüft werden, ob unter Quarantäne gestellte E-Mails tatsächlich potentiell gefährlich sind

In der Quarantäne-Ansicht können auch E-Mails aus geteilten Mailboxen, auf die man Zugriff hat, angezeigt werden. Es kann nach dem Recipient/Empfänger gefiltert werden.

Auch wenn es manchmal lästig scheint: in Organisationen - so auch an der WU - ist die Umsetzung einer Antiphishing-Richtlinie und die effektive Quarantäne von E-Mails ein wichtiger Bestandteil der Sicherheitsstrategie und daher die Identifizierung von Bedrohungsszenarien eine wichtige Maßnahme. (gg)

Gegessen wird, was in der Stadt wächst!

Wildkräuterspaziergang im Wiener Prater

"Gegessen wird, was in der Stadt wächst!" – unter diesem Motto luden die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals am 14. Mai 2024 zu einem Wildkräuterspaziergang ein.



Die Kolleg*innen beim Sammeln von Wildkräutern

Foto: Margit Paul

Der wilde Prater war schon seit Jahrhunderten für Naturkundige ein Jagdgebiet – für Bärlauch oder Vogelmiere, Giersch oder Ehrenpreis, Hopfensprossen oder Staudenknöterich, Johanniskraut oder Wiesensalbei.



Fr. Alexandra Rath zeigte, welche Wildkräuter auch gegessen werden können

Foto: Margit Paul

Jetzt im Frühjahr sprießen und blühen viele verschiedene Kräuter und Bäume, so auch Rotklee, Brennnesseln, Holunder oder Linden. Was viele nicht wissen: Die frischen Blätter und Blüten können als Wildgemüse in der Küche verwendet werden. Aufgrund der wertvollen Inhaltsstoffe sind sie in der Heilpflanzenkunde oft auch als Bestandteile von wohltuenden Tees zu finden, so wie z.B. die reifen Früchte des Weißdorns oder der Hundsrose.

Das Interesse an diesem Event war im Vorfeld sehr groß. Durch die beschränkte Teilnehmer*innenzahl von 30 Personen konnten aber leider nicht alle interessierten Kolleg*innen zu diesem Spaziergang mitgenommen werden.

Bei strahlendem Sonnenschein ging es vom Campus in den Prater. Dort lernten die Teilnehmer*innen unter fachkundiger Anleitung von Alexandra Rath (<http://www.wildes-wien.at>) die dort wachsenden Wildpflanzen kennen und auch schmecken.



Beim Get-Together im Clubraum der WU wurden "verarbeitete" Wildpflanzen verkostet

Foto: Margit Paul

Im Anschluss an den Spaziergang gab es noch die Möglichkeit eines Get-Together im Clubraum der WU um sich Tipps zu holen, Fragen zu stellen und einige "verarbeitete" Wildpflanzen, z.B. in Form eines Giersch Taboulé, zu verkosten.

(gg/mp)

Auf den Spuren der Römer

Betriebsausflug nach Carnuntum

Pfingstdienstag, früh morgens. Der Wettergott meinte es nicht gut mit uns: grau in grau, Regenguss über Wien. Keine guten Voraussetzungen für einen Betriebsausflug. Diverse Wetter-Apps sagten voraus, dass es den ganzen Tag über so unbeständig bleiben sollte.

Nichtsdestotrotz bestiegen 90 gut gelaunte Kolleg*innen die zwei auf uns wartenden Busse, die uns nach Carnuntum bringen sollten. Mit unseren Busfahrern – Zvezdan und Marco – starteten wir um 7:45 Uhr leicht verspätet unsere Fahrt nach Carnuntum.

Im Archäologiepark Carnuntum erwarteten uns unsere Guides, die uns den ganzen Tag über in der Römerstadt und im Museum Carnuntinum begleiten sollten. Da wir doch eine sehr große Gruppe waren, wurden wir auf 4 Guides aufgeteilt.



Guides im Archäologiepark

Foto: Ewald Schwarz



Auch in der Antike gab es schon Mobile Office

Foto: Gabriele Gartner

Die Guides zeigten uns die Ausgrabungen, gaben ihr reichhaltiges Wissen an uns weiter und machten auch auf die eine oder andere Kuriosität aufmerksam. Neben der Rekonstruktion einer antiken Therme mit ihren Bädern und Ruheräumen konnten wir auch Eindrücke über das alltägliche Leben der römischen Bevölkerung in Carnuntum gewinnen.



Beim Anlegen der Toga musste auf die Falte am Arm geachtet werden

Foto: Gabriele Gartner

Nach der Besichtigung wurden die Teilnehmer*innen aufgefordert, an der Cäsarentrophy teilzunehmen. Nach dem Einkleiden der Priesterin wurden von dieser die Götter für ein gutes Gelingen der Spiele angerufen und Weihrauch entzündet. Danach wurden die 8 Gruppen ausgeschickt, die vorgegebenen Aufgaben zu erfüllen: Münzen prägen, Helme finden, eine Toga korrekt anlegen und die Schwere

eines Kettenhemds erraten. Der Hinkelsteinwurf musste aufgrund der nächtlichen Regenschauer leider entfallen: die Wiese war zu aufgeweicht, um sich gefahrlos in der Kunst des Hinkelsteinwerfens messen zu können. Am Ende bekam die Gruppe "Deus Magnus" als Gewinner der Trophy eine Ehrenurkunde überreicht.



Die zuvor selbst geprägte Münze kam bei der Cäsarentrophy zum Einsatz

Fotos: Marion Heinrich



Die Kolleg*innen folgen den Erläuterungen für das Anlegen einer Toga

Foto: Gabriele Gartner



Das Cornu ist zwar noch einsatzbereit, allerdings sind die Töne sehr gewöhnungsbedürftig

Foto: Gabriele Gartner

Nach dem Mittagessen im Restaurant Marc Aurel in Carnuntum-Petronell brachten uns unsere Busse nach Bad Deutsch-Altenburg zum Museum Carnuntinum, wo auch schon unsere Guides auf uns warteten.

Das Museum Carnuntinum ist eine Institution in der Geschichte Carnuntums und in der Geschichte der Antikenforschung in Österreich. Als ältestes Grabungsmuseum feiert das Museum Carnuntinum in diesem Jahr seinen 120. Geburtstag. Wir wurden dort durch die laufende Ausstellung "Metropole am Donaulimes" geführt.



Auf zwei Stockwerken erzählten die Guides im Museum Carnuntinum über das Leben in der Antike

Foto: Gabriele Gartner

Die Ausstellung will Verständnis dafür schaffen, wie die römische Metropole funktionierte und wie die Menschen in ihr lebten. Helme, Gesichtsmasken, silberne Dolchscheiden und ein vollständig erhaltenes Cornu (militärisches Signalinstrument) waren nur einige der Höhepunkte der Ausstellung.

Zum Abschluss ging es dieses Jahr zu einem Heurigen in Haslau an der Donau. Die Weinbaufamilie Steurer servierte neben ihren Weinen und Traubensäften unseren Kolleg*innen kalte Heurigenespezialitäten wie Kümmelbraten oder Blutwurst. Es scheint geschmeckt zu haben, denn vom Buffett blieb nicht viel übrig.



Der Ausklang des Betriebsausflugs fand bei einem Heurigen nahe Carnuntum statt

Foto: Friedrich Hess

Wettermäßig sollten sich die Apps irren: Jupiter Dolichenus war uns gnädig. Bis auf einen kleinen, aber heftigen, Regenguss beim Verlassen unseres Restaurants blieben wir trocken, hatten sogar ab und zu sonnige Momente.

Unser Betriebsausflug endete gegen 19.00 Uhr. Die mitfahrenden Betriebsrät*innen gewannen den Eindruck, dass die Kolleg*innen einen erfreulichen Ausflug ins antike Römerreich Carnuntum erlebt hatten. (gg)

GEMEINSAM – SCHNELL – ANS ZIEL

Firmenstaffellauf 2024

Mit der Verlegung des Austragungsortes des Business Run vom Prater auf die Donauinsel sind die Teilnehmer*innenzahlen von WU-Mitarbeitenden merkbar gesunken. Dies nahmen die Betriebsräte der WU zum Anlass, dass Angebot von Unterstützungen für Laufevents neu zu überdenken. Für das Jahr 2024 wurde daher entschieden, den WU-Mitarbeiter*innen die Teilnahme am Firmenstaffellauf anstelle des Business Run zu ermöglichen.

Beim diesjährigen Firmenstaffellauf stand der Teamgedanke im Vordergrund. Unter dem Motto "GEMEINSAM – SCHNELL – ANS ZIEL" nahmen zahlreiche Firmenteams teil. Starteten beim ersten Firmenstaffellauf 2023 noch insgesamt 50 Teams von verschiedenen Firmen, waren es heuer bereits 131 Teams, davon 39 Teams mit 117 Läufer*innen von der WU Wien.

Gelaufen wurde der 10 Kilometer lange Team-Staffellauf in der Krieau auf der legendären Trabrennbahn in einmaligen Ambiente. Mit Lauftrainer Robert Grünwald konnten sich die Teilnehmer*innen vor Beginn des Laufes gemeinsam aufwärmen. Für eine erfolgreiche Wettkampfteilnahme und um den Energieverbrauch auszugleichen, standen Wasser, Obst und Riegel kostenlos zur Verfügung. Natürlich durfte auch die EM nicht zu kurz kommen: für alle fußballbegeisterten Läufer*innen wurde das EM-Fußballspiel der österreichischen Nationalmannschaft gegen die Niederlande auf einer großen Videowall live übertragen. Einem spannenden Sportabend stand somit nichts im Weg! Pünktlich um 18.15 Uhr fiel der Startschuss zum Firmenstaffellauf 2024.

Die Läufer*innen wechselten nach jedem Kilometer, bis 10 Kilometer absolviert waren. Die Wertung erfolgte in den Kategorien Männer, Frauen und Mixed-Staffel sowie in drei Altersklassen. Die WU-Teams dominierten die Disziplin der Herren-Teams und sicherten sich die ersten drei Plätze. Besonders beeindruckend war die Gesamtzeit von 00:35:25, die das Team "Econ WU" mit Michael Keinprecht, Matthias Hochholzer und Charles Louis-Sidois erreichte – sie holten sich den ersten Platz in der Gesamtwertung! Aber auch die anderen Läufer*innen der WU zeigten großartige Leistungen: In den Top 10 waren insgesamt 5 WU-Teams vertreten! Wir gratulieren herzlich zu diesen tollen Erfolgen!

Die detaillierten Ergebnisse und noch mehr Fotos finden Sie auf unserer [Homepage](#). (gg)



117 Läufer*innen vertreten beim Firmenstaffellauf die WU

Foto: Friedrich Hess



Das gemeinsame Aufwärmen mit Robert Grünwald wurde von vielen Teilnehmer*innen absolviert

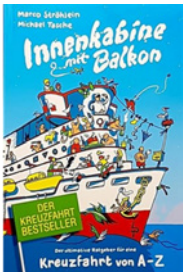
Foto: Gabriele Gartner



Die ersten drei Plätze in der Kategorie Männer-Team belgten Teams der WU

Foto: Gabriele Gartner

Buchtipps für den Sommer



Innenkabine mit Balkon
Marco Ströhlein, Michael Tasche

Verlag: MS Entertainment
Jahr: 3. Auflage 2023
Seitenzahl: 202
ISBN: 978-3-00-039482-9

Haben Sie schon mal eine Kreuzfahrt gemacht? Dann werden Sie viele Dinge und vielleicht auch sich selbst wieder erkennen und mit mildem Lächeln quittieren. Für Sie ist dieses Buch ein MUSS.

Begeben Sie sich gerade auf Ihre erste Kreuzfahrt? Dann erfahren Sie hier viele nützliche und unnütze Dinge, die Ihnen bei der Reise von großem Nutzen sein könnten. Für Sie ist dieses Buch ein unbedingtes MUSS.

Planen Sie eventuell eine Kreuzfahrt, sind sich aber noch unsicher? Dann können Sie durch dieses Buch angeregt oder abgeschreckt werden, sind aber nach dem Lesen jederzeit in der Lage, eine Kreuzfahrt in den schillerndsten Farben nachzuerzählen, ohne je eine gemacht zu haben. Für Sie ist dieses Buch das ultimative MUSS.

Alle in diesem Buch zitierten Einzelschicksale und Episoden sind überliefert und nach ausführlicher Mundpropaganda von mindestens zwei weiteren Mitreisenden bestätigt worden. Ähnlichkeiten mit lebenden Personen sind daher zwangsläufig.

Sollten Sie sich in der einen oder anderen Geschichte wiedererkennen, bedenken Sie bitte, dass alle rechtlichen Schritte Sie aus dem bequemen Schutz der Anonymität reißen werden.



Wiener Alltagspoeten 2
Andreas Rainer

Verlag: Milena
Jahr 2023
Seitenzahl: 120
ISBN: 978-3-903460-07-2

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783903460232

Unser beliebter Bestseller geht in die zweite Runde! Andreas Rainers Wiener Alltagspoeten liefern wieder beste Szenen aus dem Alltag

Wiens. Noch mehr Grant, noch mehr Zynismus, aber auch die feine Klinge der Selbstironie.

Andreas Rainers Account "Wiener Alltagspoeten" wurde zum Social-Media-Phänomen, das erste Buch ein Bestseller - und nun erscheint der zweite Band mit den besten Dialogen aus Wien. Seit dem Debüt ist viel passiert, Autor und Alltagspoet Andreas Rainer hat seine Heimatstadt Wien durch eine hartnäckige Pandemie, wechselnde Bundesregierungen und bei Dialogen an der Supermarktkassa, Bushaltestelle und im Kaffeehaus begleitet. Egal ob Freud oder Leid, Trauerspiel oder Freudentanz: Niemand bringt die Aktualitäten des Weltgeschehens oder im Grätzl ums Eck so treffend auf den Punkt wie ein dahingeworfener Wiener Schmäh.

Wer Wien erlesen möchte, kann den Reiseführer wegpacken, denn das echte Wien ist das der Alltagspoeten.



Meine Mutter, das Alter und ich: Wahre Geschichten
Katja Jungwirth

Verlag: Kremayr & Scheriau
Jahr: 2020
Seitenzahl: 176
ISBN: 978-3-218-01211-9

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783218012195

"Du spürst wieder mal nichts, oder?" Es sind Sätze wie diese, die die Luft zer- und direkt ins Herz schneiden. Die Mutter ist schwer erkrankt – und wird dadurch ihrer Unabhängigkeit beraubt die Krankheit macht sie müde, depressiv, manchmal aber auch erstaunlich gelassen. Die Tochter sorgt sich, steht mal staunend, mal traurig, mal lachend vor den oft abrupten Stimmungsumschwüngen ihrer Mutter, mit der sie nun mehr und mehr die Rollen tauscht.

Katja Jungwirth protokolliert in kurzen, präzisen Szenen, wie Alter und Krankheit nicht nur eine einzelne Person betreffen, sondern wie sich ein Familiengefüge dadurch neu zusammensetzt und der Alltag sich verändert. Einkäufe werden zum Spießbrutenlauf, was heute richtig ist, ist morgen falsch, und umgekehrt. Hochkomische wechseln sich mit berührenden, zärtlichen Momenten ab. Ein Buch voller aufrichtiger Geschichten, in denen sich viele wiedererkennen werden.



Der Engel von Warschau:
Irena Sendler – Für die
Rettung der Kinder riskierte
sie ihr Leben
Lea Kampe

Verlag: Piper Taschenbuch
Jahr: 2021
Seitenzahl: 432
ISBN: 978-3-492-06215-2

Auch als eBook erhältlich:
9783492999908

Die Geschichte des »weiblichen Oskar Schindler«

Warschau, 1940: Die Nazis errichten das Ghetto. Die 29-jährige Sozialarbeiterin Irena versucht alles, um den jüdischen Menschen zu helfen. Sie versteckt ein kleines, von verzweifelten Eltern ausgesetztes Mädchen unter falschem Namen bei einer nicht-jüdischen Familie. Was als mutige Tat beginnt, wird zur groß angelegten Rettungsaktion. Irena schmuggelt immer mehr Kinder mit gefälschten »arischen« Identitäten aus dem Ghetto. Sie denkt nie ans Aufgeben, obwohl sie in ständiger Lebensgefahr schwebt. Aber Irena muss nicht nur um ihr eigenes Leben bangen. Denn Adam, ihre große Liebe, ist Jude.

In dunkelster Zeit schenkte sie Hoffnung.

Historischer Hintergrund: Irena Sendler (1910-2008) rettete 2.500 jüdische Kinder vor dem sicheren Tod, indem sie sie aus dem Ghetto schmuggelte. Sie hoffte, die Kinder nach dem Krieg ihren Eltern zurückgeben zu können. Selbst als die Gestapo Irena Sendler unter Folter verhörte, soll »Die Mutter der Holocaust-Kinder« keine Informationen preisgegeben haben. 1965 würdigte Yad Vashem Irena Sendler als »Gerechte unter den Völkern«.



Ich höre was, das du nicht sagst: Gewaltfreie Kommunikation in Beziehungen
Susanne Pásztor, Klaus-Dieter Gens

Verlag: Junfermann
Jahr: 2004
Seitenzahl: 96
ISBN: 978-3-87387-599-9

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783873878051

Dieses Buch ist eine Einladung an Paare, mit Gewaltfreier Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg ihre Liebesbeziehung so lebendig zu

erhalten wie am ersten Tag - und damit eine tragfähige Basis für die gemeinsame Zukunft zu schaffen. Als Begleiter eines fiktiven Liebespaars begeben sich die Autoren auf eine abenteuerliche Reise durch die Höhen und Tiefen beziehungstypischer Dialoge und Konflikte - und landen am Ende bei einer "echten" Beziehung, in der die Anwendung der Gewaltfreien Kommunikation längst kein Konzept mehr ist, sondern gelebter und bewährter Alltag. Anhand humorvoller Praxisbeispiele werden Alternativen zum klassischen Beziehungsdrama vorgestellt, die anregen und inspirieren - frei nach dem Motto: Gewaltfreie Kommunikation braucht keine Missionare. Sie ist ansteckend. Und: Sie funktioniert wirklich.



Ein schönes Ausländerkind
Toxische Pommes

Verlag: Zsolnay, Paul
Jahr: 2024
Seitenzahl: 208
ISBN: 978-3-552-07396-8

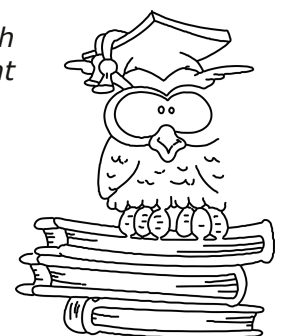
Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783552074101

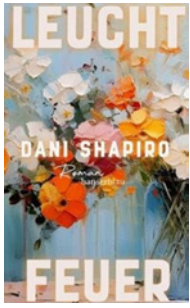
Der Debütroman von Toxische Pommes: »Diese Geschichten sind Pointen der Rührung, des Absurden, der politischen Erzählung. Und als Gesamtbild ein großes Glück.« Saša Stanišić

»Was hat uns das neue Leben gekostet? Meinen Vater seine Stimme, meine Mutter ihre Lebendigkeit. Und mich?«

Vor dem Krieg in Jugoslawien flüchtet die Familie in ein Einwanderungsland, das keines sein möchte. Dieses Buch erzählt von der Beziehung zwischen einer Tochter, deren einziger Lebenssinn darin besteht, die perfekte Migrantin zu werden, und ihrem Vater, der sich bei dem Versuch, ihr das zu ermöglichen, selbst verliert. Erstmals gibt es die großartig lakonische Toxische Pommes in Romanform. Seit der Coronapandemie ist sie in den sozialen Medien mit satirischen Kurzvideos über die schönen und hässlichen Seiten der Gesellschaft erfolgreich, und seit kurzem steht sie mit ihrem Kabarettprogramm auch auf den analogen Bühnen.

Tipp: Dieses Buch ist auch in der der Bibliothek Recht zu finden - Signatur: GO 80000 T755





Leuchtfeuer
Dani Shapiro

Verlag: Hanserblau in Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG
Jahr: 2024
Seitenzahl: 288
ISBN: 978-3-446-27935-3

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783446280205

Eine Sommernacht 1985: In einem Vorort von New York steigen drei betrunkene Teenager in ein Auto – und nichts ist mehr wie zuvor. Die Geschwister Sarah und Theo zerbrechen fast an der Last des Geheimnisses, das sie seitdem teilen, und selbst 20 Jahre später bestimmt es ihr Leben. Auch ihr Vater Ben, ein pensionierter Arzt, hadert mit seiner Rolle in jener denkwürdigen Nacht. Doch als Bens Begegnung mit dem zehnjährigen Nachbarsjungen Waldo eine Kette von Ereignissen in Gang setzt, droht das Geheimnis zu platzen und ihrer aller Leben in ungeahnte Bahnen zu lenken.



Morden in der Menopause
Tine Dreyer

Verlag: DUMONT Buchverlag
Jahr: 2024
Seitenzahl: 304
ISBN: 978-3-8321-6828-5

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783755810100

Die 48-jährige Liv ist Ehefrau, Mutter von drei Kindern und arbeitet erfolgreich als Küchenplanerin. Mit den Wechseljahren hat sie sich noch nie befasst. Stimmungsschwankungen, Hitzewallungen, klar, davon hat sie schon gehört. Aber dass eine Hitzewallung tödlich enden kann, damit hätte sie nun wirklich nicht gerechnet. Und wahrscheinlich auch nicht der Typ, der ihrem pubertierenden Sohn eigentlich nur ein paar Drogen verkaufen will und Liv dabei so provoziert, dass sie ihm den Schädel einschlägt. Ab da gerät ihr wohlgeordnetes Leben gehörig aus den Fugen. Denn die eine Leiche bleibt nicht lange alleine, und jeder neue Tote sorgt für neue Probleme. Aber immerhin auch dafür, dass Liv sich über ihren verdammten Hormonhaushalt informiert und endlich aufhört, sich zwischen Familie, Job und Haushalt aufzureiben. »Morden in der Menopause« erzählt die Geschichte einer Frau, der der Kragen platzt – und zwar so gewaltig, dass ein paar Leute leider über die Klinge springen müssen. Spannend, witzig und originell – der erste menopausale Krimi der Welt!



Prima facie
Suzie Miller

Verlag: Kjona Verlag
Jahr: 2024
Seitenzahl: 352
ISBN: 978-3-910372-21-4

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783910372221

Das Gesetz ist dazu da, ALLE Menschen zu beschützen. Oder? Tessa Ensler ist die auffälligste unter den jungen Strafverteidiger*innen Londons. Sie entstammt nicht einer jener angesehenen Familien mit old money. Sie hat sich aus einem Klima häuslicher Gewalt befreit und aus der Arbeiter*innenklasse hochgearbeitet. Heute verteidigt sie unter anderem Männer, die wegen sexueller Übergriffe angeklagt sind. Ihre Art, Zeuginnen – die mutmaßlichen Opfer – ins Kreuzverhör zu nehmen, ist legendär und wird zu ihrer Eintrittskarte in den inner circle der Anwaltskammern. Es scheint, als hätte sie es geschafft. Doch dann passiert etwas, das ihren Glauben an das Gesetz tief erschüttert, und sie entscheidet sich, selbst in den Zeug*innenstand zu treten.



Meeresfriedhof
Aslak Nore

Verlag: Kiepenheuer & Witsch
Jahr: 2024
Seitenzahl: 544
ISBN: 978-3-462-00396-3

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783462311006

Während des Zweiten Weltkriegs wird ein Hurtigrutenschiff mit norwegischen Zivilisten und deutschen Soldaten an Bord von einer englischen Mine getroffen und sinkt. Hunderte Menschen kommen ums Leben, so auch der Unternehmer und Reeder Thor »Store« Falck. Seine Frau, die junge Schriftstellerin Vera Falck, und ihr kleiner Sohn Olav werden wie durch ein Wunder gerettet.

Fünfundsiebzig Jahre später geht Vera im Meer schwimmen und kehrt nicht mehr zurück. Mit ihr verschwindet auch das Testament, das sie sich kurz vor ihrem Tod hat aushändigen lassen. Ihr Sohn Olav, der Patriarch der Familie und Vorsitzender der einflussreichen SAGA-Stiftung, macht sich Sorgen: Hat seine Mutter das Testament in letzter Sekunde geändert und den verarmten Zweig der Familie bedacht? Und was hat es mit Veras Memoiren auf sich, die nach Fertigstellung in den 70er-Jahren vom norwegischen Staats-

schutz beschlagnahmt wurden? Olavs Tochter Sasha, die bisher immer auf seiner Seite war, ist fest entschlossen, die Wahrheit herauszufinden, auch wenn sie sich gegen ihren mächtigen Vater stellen muss.

Es geht spannend weiter: Felsengrund, der zweite Band der Trilogie, erscheint am 08.05.2025 Band 3, Schattenfjord, erscheint am 12.02.2026



Gruß aus der Küche
Ingrid Noll

Verlag: Diogenes
Jahr: 2024
Seitenzahl: 304
ISBN: 978-3-257-07277-8

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783257614732

Irma, 40, hat aus dem Gasthaus »Zum Hirschen« die beliebte vegetarische »Aubergine« gemacht. Die kreative Inhaberin beschäftigt eine bunte Truppe: eine 17-jährige Schulverweigerin als Mädchen für alles eine tratschfreudige Hilfsköchin einen Ex-Weltenbummler als Kellner und Manager. Und den 80-jährigen »Gemüsemann«, der beim Gemüseschnippeln hilft und angeblich fast taub ist. Und wie in jeder engen Gemeinschaft herrschen nicht nur positive Vibes, sondern gibt es einige Turbulenzen.



Dunkle Verwicklungen auf
La Palma
Flores & Santana

Verlag: Ullstein Verlag
Jahr: 2024
Seitenzahl: 304
ISBN: 978-3-548-06891-6

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783843731362

Ein Toter im Sand, eine verhängnisvolle Intrige und ein Ermittlerduo, das nicht locker lässt.

Verräterische Spuren im schwarzen Sand Als an einem entlegenen Strand ein Toter gefunden wird, ist es mit dem Inselfrieden auf La Palma vorbei. Buchhändlerin Naira Calderon und Journalist Ben Rodriguez sind sich einig: Sie müssen dem örtlichen Kommissar auf die Sprünge helfen. Bei Wein und anderen Köstlichkeiten tauschen sie sich über den Mordfall aus und stoßen auf Ungereimtheiten. Schnell verstricken sie sich immer tiefer in einem unübersichtlichen Geflecht: Unter dem dunklen Sand verbirgt sich

ein schockierendes Geheimnis, das unaufhörlich zum Licht strebt - und La Palma für immer verändern wird.

Es geht spannend weiter: Tödliche Intrigen auf Teneriffa, der zweite Fall für Naira Calderon und Ben Rodriguez erscheint am 26.09.2024



"Rote Banditen"
Geschichte einer sozialdemo-
kratischen Familie
Wilhelmine Goldmann

Verlag: Promedia
Jahr: 2023
Seitenzahl: 240
ISBN: 978-3-85371-523-9

Auch als eBook erhältlich:
EAN: 9783853719138

Wilhelmine Goldmann gehört zu den VertreterInnen jener Generation, die erst sehr spät angefangen hat, Fragen zu stellen. Die Geschichte ihrer Familie, vor allem die folgenschweren Auswirkungen des österreichischen Bürgerkriegsjahres 1934, blieb ihr lange verborgen. Es bedurfte mühsamer Rechercharbeit, um sie an die Oberfläche zu holen. Das Ergebnis ist eine über das Private hinausgehende Erzählung einer österreichischen Arbeitergeschichte. Ausgangspunkt ist der Industriort Traisen im südlichen Niederösterreich. Den Eltern der Autorin war trotz Schulerfolgen eine höhere Bildung verschlossen. Immerhin konnte der Vater eine Lehre als Schriftsetzer abschließen, die Mutter erkämpfte sich einen Platz in der Handelsschule. Schon in ihrer Jugend begannen beide, sich politisch zu engagieren. Als überzeugte SozialdemokratInnen kämpften sie für Gerechtigkeit und Bildung und verteidigten im Schicksalsjahr 1934 die demokratische Republik gegen die Dollfuß-Diktatur. Nach 1945 nahm Goldmanns Vater seine politische Tätigkeit in Traisen wieder auf, engagierte sich am Wiederaufbau der Republik und wurde 1961 zum Bürgermeister von Traisen gewählt.

Die schmerzliche Erfahrung des Jahres 1934 hat nicht nur das Leben seiner Generation geprägt, sie ist bis heute Konfliktstoff in der österreichischen Innenpolitik. Den Hass der "Bürgerlichen" auf die "Sozis" hat die Autorin auch in ihrem Berufsleben verspürt und sich immer gefragt: Wo kommt er her? Ihre Familiengeschichte ist der eindringliche Versuch einer historischen Klärung, der bis heute in beiden politischen Lagern ausgewichen wird, weshalb das Trauma des Bürgerkrieges immer wieder wie eine klaffende Wunde aufbricht.

Angebot für Mitarbeitende der WU Wien

Gegen Vorlage Ihrer Firmen-ID erhalten Sie bei Abschluss eines Kieser-Abos einen Rabatt von € 80*.

Sind mehr als 10 Mitarbeitende bei Kieser Kundinnen oder Kunden, profitieren Sie zusätzlich:

- Sie erhalten zusätzlich einen Trainingsmonat auf Ihre Vertragslaufzeit gratis.
- Sind Sie bereits Kieser Kundin oder Kunde, erhalten Sie pro Erneuerung einen Trainingsmonat zusätzlich zum üblichen Erneuerungsnachlass geschenkt.

Unsere Leistungen



3 begleitete Einführungstrainings inklusive ausführlicher Beratung



Medizinische Trainingsberatung



Rückenanalyse



Selbstständiges Training



1:1 begleitetes Rückentraining zum Aufbau und Erhalt der Rückenstrecker



10. Training persönlich begleitet



BIA-Messung



Jedes 20. Training persönlich begleitet

Über Kieser

Kieser steht seit über 55 Jahren für gesundheitsorientiertes, effizientes Krafttraining an eigens dafür entwickelten Maschinen. Reduktion auf das Wesentliche – Muskel- und Kraftaufbau – lautet hier die Devise. Nichts soll von der Konzentration auf das Training ablenken. Ziel des wissenschaftlich fundierten Konzeptes ist es, über den Muskel- und Kraftaufbau Probleme des alters- und inaktivitätsbedingten Muskelschwunds zu lösen und damit den Körper – insbesondere den Rücken – gesund und leistungsfähig zu erhalten. 2x 30 Minuten Training wöchentlich – mehr Zeit braucht es dafür nicht.

Angebot gültig in folgenden Kieser-Studios:

1020 Wien, Praterstern 3, Tel. (01) 214 80 80
1070 Wien, Neustiftgasse 73–75, Tel. (01) 523 78 78
1090 Wien, Julius-Tandler-Platz 3, Tel. (01) 319 77 70

Bitte melden Sie sich telefonisch für ein Einführungstraining an.
Wir freuen uns auf Sie!

*Gültig für Neukunden, nicht kumulierbar mit anderen Aktionen.

Weitere Informationen erhalten Sie von unseren Mitarbeitern im Studio oder unter www.kieser-training.at

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Banken, Kreditkarten

Diners Club Card

Vergünstigung für WU-Mitarbeiter*innen:
Diners Club Gold Card im 1. Jahr kostenlos, ab dem 2. Jahr um € 3,57 € anstatt regulär € 7,14 € pro Monat.

Raiffeisenbank

Vergünstigung für WU-Mitarbeiter*innen:
Mein Konto ONLINE: 6,02€ /Monat statt 8,44 €
Mein Konto KOMFORT: (inkl. Kreditkarte Visa Gold) 9,54 € / Monat statt 13,39 €
Stromanbieter Auri (Ökostrom aus Österreich):
60,00 € Bonus mit Code*

Fitness



Fitfellows

Buchen Sie Ihren ersten Kurs Ihrer Wahl und wählen Sie das "Kennlern-Ticket" aus. Mit dem Rabattcode erhalten Sie -50% (gültig bis 31.08.2024)

Körperformen

Mitarbeiter*innen erhalten eine Vergünstigung auf die EMS-Trainingseinheiten



Kieser Training GmbH

Gegen Vorlage des MA-Ausweises erhalten Sie bei Abschluss eines Kieser-Abos einen Rabatt von 80,00 €. Sind mehr als 10 Mitarbeitende bei Kieser Kundinnen oder Kunden, erhalten Sie zusätzlich einen Trainingsmonat auf Ihre Vertragslaufzeit gratis. Sind Sie bereits Kundin oder Kunde, erhalten Sie pro Erneuerung einen Trainingsmonat zusätzlich zum üblichen Erneuerungsnachlass geschenkt.

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen



Grafenegg - Tonkünstlerorchester Niederösterreich

Das Niederösterreichische Tonkünstler-Orchester bietet für WU-Mitarbeiter*innen zwei Konzerttermine mit ermäßigten Karten zum Preis von 15,00 € in Grafenegg an.

Kunsthalle Wien

Mitarbeiter*innen erhalten vergünstigte Eintrittspreise.

Kurt Prohaska The Story of Jazz

4th International Open Air Summer Festival im Wiener Metropol Bühne Pawlatschen (im Garten) von 4.-6. Juli 2024. Kartenwünsche zum Bestpreis über Herrn Prohaska.

Theater Drachengasse

Ermäßigter Eintritt (€16,00 € statt €22,00 €) gegen Vorlage des Mitarbeiter*innenausweises.

Reisen, Urlaub, Ausflüge

Apfelwirt – Flaggl Ballooning

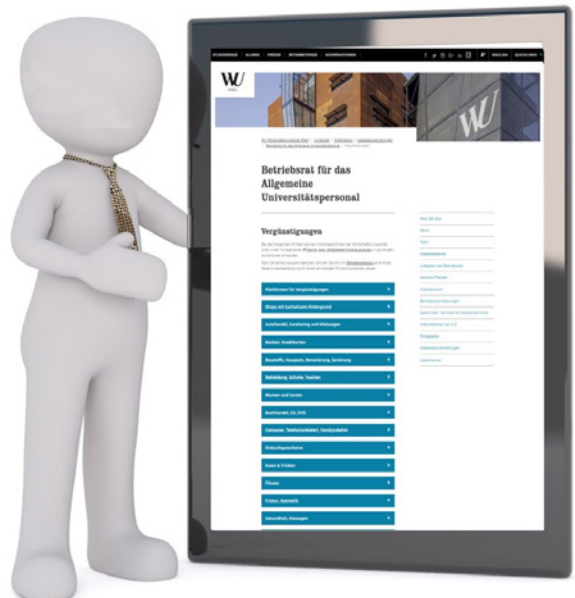
Erlebnis Ballonfahren - WU Mitarbeiter*innen erhalten -12% auf alle Angebote.

Hotel Parks 73 / Halbturn, Genuss am Hof
Informationen zum Hotel Parks, 1030 Wien, Rennweg 73 sowie Genuss am Hof, 7131 Halbturn, Erzherzog Friedrich-Straße finden Sie auf unserer Vergünstigungsseite.

Thermenhotel PurchasPlus

Mitarbeiter*innen und deren Freunde (bis zu 10 Begleitpersonen) erhalten Top-Angebote mit bis zu -20% Reduzierung.

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





Gehirn Work-out



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

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

7	5	1	1	6	4	0	8	3	4	7	3
12	6	2	7	10	4	8	11	7	11	10	
18	8	9	17	14	12	19	18	18	21		
26	17	26	31	26	31	26	37	36	39		
43	57	57	57	57	68	73	75				
86	100	114	121	121	141	149					
166	214	228	239	262	296	355					
342	442	477	505	555							
684	909	922	1000								
1368	1818	1844	2000								
2736	3636	3688	4000								
5472	7272	7376	8000								

