

Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe März 2025

In dieser Ausgabe

Barrierefreiheitsbeauftragte*r:
Eine neue Rolle in der betrieblichen
Interessenvertretung 3

WU inklusiv: Gemeinsam
Barrieren abbauen und
Potenziale entfalten 5

Mehr Chancen, mehr Schutz:
Die Vorteile des "Begünstigten-
status" 7

BVP-Ausbildung 2024:
Ein Rückblick 10

Aufgepasst: Ein Unfall mit einem
Elektro-Scooter ist kein Dienst-
oder Arbeitsunfall 11

Unfall im Job: Was tun, wenn's
passiert? 12

Positives Denken - Gibt es
eine Alternative? 14

GÖD-Actioncamp 2025 für Kinder
und Jugendliche 16

GÖD-Ferienaktion 2025 für
Familien mit Kindern mit
Behinderung 17

Veranstaltungskalender 18

Neue und aktualisierte
Vergünstigungen 21

Gehirn Work-out 28

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Schwerpunkt dieser Ausgabe ist dem Thema "Arbeiten mit Behinderung" gewidmet.

Einig unserer Mitarbeiter*innen haben ihre Behinderung (noch) nicht der Arbeitgeberin WU Wien gemeldet oder wollen diese aus diversen Gründen nicht melden. Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen haben die Universitäten vom Ministerium den Auftrag bekommen, die Anzahl von Beschäftigten mit Behinderung zu erhöhen. Wir unterstützen diese Initiative. Betroffene können sich bei den Betriebsräten und der Behindertenvertrauensperson beraten lassen.

Außerdem möchten wir Sie noch auf eine Vielzahl von kommenden Veranstaltungen hinweisen:

- 04.03.2025: Faschingskrapfenverteilung im Gebäude LC im 2. Stock Clubraum von 10:00 bis 14:00 Uhr.
- 04.03.2025: Valida Informationsveranstaltung ab 13:00 Uhr ([Teilnahmelink](#))
- 24.03.2025: Vortrag "Mobbing, und (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz", 10:00 bis 12:00 Uhr, Gebäude AD, Sitzungssaal 1
- 27.03.2025: Erster Sekretär*innenstammtisch im Gebäude AD/Sitzungssaal 6, ab 12:00 Uhr.
- 08.05.2025: Haus der Geschichte (Einladung folgt)
- 10.06.2025: Betriebsausflug (Einladung mit Programm folgt)
- 17.06.2025: Pratermuseum (Einladung folgt)
- 24.06.2025: Firmenstaffellauf ([Teilnahmelink](#))

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 März 2025..

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.



Barrierefreiheitsbeauftragte*r

Eine neue Rolle in der betrieblichen Interessenvertretung

Die betriebliche Interessenvertretung hat Zuwachs bekommen – zumindest in Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeiter*innen.

Für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Erweiterung der Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen wurde in Österreich das Barrierefreiheitsgesetz beschlossen. Das Bundesgesetz, das eine Novellierung des Bundesbehindertengesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes zum Inhalt hat, soll verschiedene Verbesserungen für Menschen mit Behinderung bringen und wird mit 28.06.2025 in Kraft treten.

Bereits mit 01.01.2025 müssen Unternehmen, die über 400 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, für die Dauer von jeweils fünf Jahren eine*n Barrierefreiheitsbeauftragte*n sowie eine*n Stellvertreter*in benennen (§ 22h Behinderteneinstellungsgesetz). Es gibt keine Obergrenze bei der Bestellung von Beauftragten: die Anzahl ist abhängig vom Bedarf. Die Funktion kann auch nicht ausgelagert werden, externe Expert*innen dürfen jedoch einbezogen werden. Außerdem bleibt die Verantwortung beim Unternehmen: Der/die Beauftragte unterstützt, ist aber nicht allein verantwortlich.

Wie bei den Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) ist auch diese Tätigkeit ehrenamtlich. Der Betrieb muss jedoch die Arbeitszeit für die Erfüllung der Aufgaben sowie für Aus- und Weiterbildungen zur Verfügung stellen.

Das Gesetz gibt keine genauen Vorgaben, wer diese Rolle übernehmen soll. Wichtig ist jedoch Fachwissen, Kommunikationsstärke, Vernetzung in Bezug auf Aufbau von Kontakten zu Expertinnen und Experten und Fachstellen sowie Teamfähigkeit.



Die Einrichtung von Barrierefreiheitsbeauftragten soll in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu einer Stärkung der Barrierefreiheit in großen Unternehmen führen.

In einer Anfragebeantwortung hat das fachlich zuständige Sozialministerium die Rechtsansicht bestätigt, dass grundsätzlich nichts dagegenspricht, wenn Behindertenvertrauenspersonen auch die ehrenamtliche Tätigkeit des/der Barrierefreiheitsbeauftragten übernehmen. Als Grundvoraussetzung gilt selbstverständlich, dass die betreffende Person der Bestellung zustimmt.

Was ist der Unterschied zwischen einer Behindertenvertrauensperson und eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten?

Während die Behindertenvertrauensperson speziell für die Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung zuständig ist, sorgt der/die Barrierefreiheitsbeauftragte für eine umfassende Barrierefreiheit, die auch externe Personen einbezieht. Beide Rollen ergänzen einander, um Unternehmen inklusiver zu gestalten und die Chancengleichheit zu fördern.

Das Aufgabenfeld dieser neuen Rolle ist äußerst vielfältig

Barrierefreiheitsbeauftragte sollen Missstände aufdecken, Verbesserungen vorschlagen, sich mit der Behindertenvertrauensperson austauschen und eng mit Expert*innen von Behindertenorganisationen zusammenarbeiten. Dabei geht es nicht nur um bauliche Barrierefreiheit, sondern auch um alle anderen relevanten Bereiche wie Informations- und Kommunikationstechnologie, EDV-Ausstattung oder Informationen in leichter Sprache. Das Unternehmen hat den/die Beauftragte*n in die Planungsprozesse aller relevanten Maßnahmen einzubeziehen.

Weitere Informationen zur Rolle der Barrierefreiheitsbeauftragten finden Sie im [Behinderteneinstellungsgesetz](#). (gg, hr)

Informationen zu den Inklusionsmaßnahmen der WU sowie zur Funktion des/der Barrierefreiheitsbeauftragten finden Sie im Beitrag "[WU inklusiv](#)".

Quelle:

<https://www.feei.at/aktuelles/barrierefreiheitsbeauftragte-ab-1-1-2025/>

<https://www.jusline.at/gesetz/beinstg>

<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/ab-2025-muessen-unternehmen-barrieren-abbauen->

https://lesen.lexisnexis.at/_/behindertenvertrauensperson-darf-gleichzeitig-barrierefreiheitsb/artikel/ard/2025/6935/ARD_2025_6935_001.html

Auszug aus dem Behinderteneinstellungsgesetz zum Passus „Barrierefreiheitsbeauftragte“

Art. 2 § 22c BEinstG

BEinstG - Behinderteneinstellungsgesetz

§ 22c. (1) Alle Bundesministerien einschließlich ihrer nachgeordneten Dienststellen, der Präsident oder die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes, des Verwaltungsgerichtshofes, des Rechnungshofes, des Nationalrates und des Bundesrates, die Volksanwaltschaft sowie das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht haben in ihrem Zuständigkeitsbereich Barrierefreiheitsbeauftragte sowie die erforderliche Anzahl von Stellvertretungen einzurichten.

Aufgaben

§ 22d. (1) Die Barrierefreiheitsbeauftragten und ihre Stellvertretungen sind berufen, sich innerhalb ihrer Organisation mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit – einschließlich der Vornahme angemessener Vorkehrungen – für Bedienstete sowie externe Personen zu befassen.

Insbesondere sollen sie

- a) Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge einbringen;
- b) den regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Behindertenvertrauenspersonen pflegen;
- c) mit den Personen zusammenarbeiten, die zuständig sind für die Umsetzung der Barrierefreiheit insbesondere
 1. im baulichen Bereich,
 2. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie,
 3. bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen,
 4. bei der Erstellung von Sicherheits-, Krisen- und Notfallplänen sowie beim Management im Sicherheits-, Krisen- und Notfall,
 5. bei der Planung und Organisation von Veranstaltungen,
 6. bei der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie
 7. in Vergabeverfahren;
- d) sich ressortübergreifend mit anderen Barrierefreiheitsbeauftragten austauschen sowie
- e) mit Experten oder Expertinnen in den Behindertenorganisationen zusammenarbeiten.

(2) Die in Abs. 1 genannten Stellen haben die Barrierefreiheitsbeauftragten und deren Stellvertretungen in die Planungsprozesse aller Maßnahmen einzubeziehen, die im Zusammenhang mit der umfassenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen relevant sind.

Bestellung

§ 22e. (1) Voraussetzung für die Bestellung ist, dass die oder der Bedienstete dem Personalstand der in § 22c aufgezählten Stellen angehört.

(2) Die für die Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragte und deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen geeignete Personen sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

Rechtsstellung

§ 22f. (1) Die Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragter oder Barrierefreiheitsbeauftragte (Stellvertretung) ist ehrenamtlich neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(2) Den Barrierefreiheitsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben sowie die für die erforderliche Aus-, Weiter- und Fortbildung notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

Verschwiegenheitspflicht

§ 22g. Die Barrierefreiheitsbeauftragten (Stellvertretungen) haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 22h. Die §§ 22c bis 22g, mit Ausnahme von § 22d Abs. 1 lit. d, gelten sinngemäß auch für Unternehmen, die mehr als 400 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.“

WU inklusiv: Gemeinsam Barrieren abbauen und Potenziale entfalten



Gut zu wissen

- Gemäß § 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) müssen Dienstgeber*innen mit mehr als 25 Dienstnehmer*innen für je **25 Dienstnehmer*innen mindestens eine begünstigt behinderte Person gem. § 2 BEinstG einstellen.**
- Für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ist je Kalendermonat, in dem diese Pflichtzahl nicht erfüllt wird, eine Ausgleichstaxe zu zahlen.
- Die WU erfüllte mit Stand 12/2023 die **Beschäftigungspflicht begünstigter behinderter Personen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz zu 42%**
- Die Höhe der Ausgleichstaxe betrug für die WU im Jahr 2023 insgesamt EUR 233.160,00 €

Die **Inklusion von Menschen mit Behinderung** ist dem Rektorat der WU ein zentrales Anliegen. Als öffentliche Universität tragen wir eine **gesellschaftliche Verantwortung**, gleichzeitig wollen wir eine **zukunftsorientierte und innovative Institution** sein, die Antworten auf die Fragen von morgen gibt. Dafür benötigen wir die Fähigkeiten und Talente von vielen unterschiedlichen Menschen – mit und ohne Behinderung.

Erhöhung der Beschäftigungsquote

In der [Leistungsvereinbarung](#) mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung haben wir uns verpflichtet, die **Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung** mit einem Feststellungsbescheid (siehe Beitrag "Mehr Chancen, mehr Schutz") um 10 Prozent zu **erhöhen**. Denn trotz unserer bisherigen Anstrengungen erfüllt die WU die Beschäftigungsquote gemäß Behinderteneinstellungsgesetz nur zu 42 % (siehe Kasten "Gut zu wissen"). Dies zeigt deutlich: Wir müssen unsere Bemühungen intensivieren. Ziel ist, die Einstellung qualifizierter Menschen mit Behinderung aktiv zu fördern und eine inklusive Kultur zu schaffen, in der Barrieren – auch in den Köpfen – abgebaut werden und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen ermöglicht wird.

Behinderungen sind vielfältig und oft unsichtbar. Sie werden meist im Verlauf des Lebens erworben und reichen von langfristigen körperlichen und sensorischen Einschränkungen über chronische Erkrankungen bis hin zu psychischen Beeinträchtigungen. Viele Betroffene zögern, offen über ihre Situation zu sprechen, da sie Sorge haben, mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Umso wichtiger ist es, dass wir gemeinsam eine Atmosphäre schaffen, die von Offenheit und Wertschätzung für unterschiedliche Fähigkeiten und Hintergründe geprägt ist. Wir möchten alle WU-Angehörigen dazu ermutigen, **Behinderung als Chance** für eine innovative Universität und ein inklusives Miteinander zu betrachten.

Ebenso möchten wir die Vorteile eines **Feststellungsbescheids für Arbeitnehmer*innen und die WU als Arbeitgeberin** hervorheben (siehe Beitrag „Mehr Chancen, mehr Schutz“). Einen solchen Bescheid können Mitarbeiter*innen mit Behinderung übrigens jederzeit, also auch in einem aufrechten Dienstverhältnis, beantragen – der WU würde das helfen, ihre Ziele zu erreichen.

Maßnahmenpaket

Die WU entwickelt im Rahmen der Leistungsvereinbarung ein Maßnahmenpaket, das die **verstärkte Rekrutierung** von Menschen mit Behinderung, **Verbesserungen der Barrierefreiheit** und die **Förderung eines besseren Verständnisses** für die Bedeutung der Inklusion umfasst. Es werden dafür auch zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, unter anderem für die Einrichtung einer neuen Stelle in der Personalabteilung. Diese wird alle Prozesse vom Recruiting bis zur Begleitung von betroffenen Personen, Teams und Führungskräften aktiv unterstützen. Sie wird in Kooperation mit anderen relevanten Stellen und Abteilungen wie z.B. den Behindertenvertrauenspersonen agieren und die Funktion des*der Barrierefreiheitsbeauftragten gemäß §§ 22c – 22h Behinderteneinstellungsgesetz übernehmen (siehe Beitrag "Barrierefreiheitsbeauftragte*r").

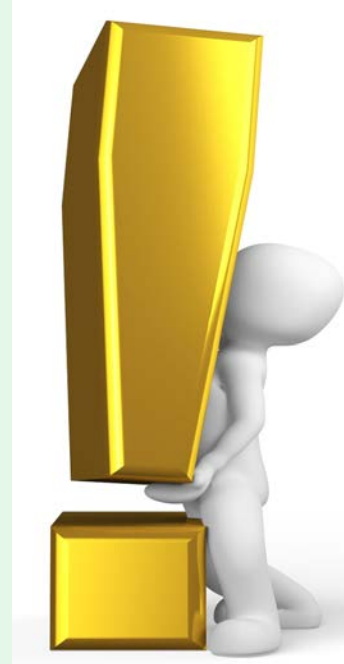
Lassen Sie uns gemeinsam die nötigen Schritte setzen, um unsere **Universität innovativ, verantwortungsbewusst und wirklich inklusiv** zu gestalten.

Offener Austausch beim Mittagessen

Ich lade Sie herzlich zu einem **gemeinsamen Mittagessen für Mitarbeiter*innen mit Behinderung** am **Mittwoch, 2. April, von 12 – 14 Uhr, Clubraum im LC**, ein, um in einem offenen Austausch von Ihren Erfahrungen zu lernen. Lassen Sie uns gemeinsam Ideen entwickeln, wie wir eine noch inklusivere Arbeitsumgebung schaffen können. Für weitere Informationen und zur Anmeldung bzw. bei sonstigen Fragen kontaktieren Sie bitte Sonja Lydtin, Gender & Diversity Policy, sonja.lydtin@wu.ac.at.

Martin Winner
Vizekanzler für Personal und
digitale Infrastruktur

Sonja Lydtin
Gender & Diversity Policy,
Büro des Rektorats



Wussten Sie, dass...?

- Eine Behinderung im Sinne des [Behinderteneinstellungsgesetzes](#) (§3 BEinstG) liegt vor, wenn eine körperliche, geistige, psychische oder sensorische Beeinträchtigung die Teilhabe am Arbeitsleben erschwert und voraussichtlich länger als sechs Monate andauert.
- In Österreich kann für eine Vielzahl von Krankheiten und Beeinträchtigungen bei einem vom Sozialministeriumservice festgestellten Behinderungsgrad von zumindest 50% ein Feststellungsbescheid beantragt werden. Zu den zahlreichen Krankheiten, die einen Grad der Behinderung anerkannt bekommen, zählen u.a. folgende:
 - Erkrankungen des Bewegungsapparats,
 - Herz-Kreislauf-Erkrankungen,
 - Diabetes mellitus (insulinpflichtig),
 - Krebserkrankungen,
 - Multiple Sklerose,
 - Epilepsie,
 - Asthma,
 - Depressionen,
 - uvm.

Der [Anlage zur Einschätzungsverordnung](#) kann entnommen werden, für welche Krankheiten in Österreich ein Grad der Behinderung anerkannt werden kann.

Mehr Chancen, mehr Schutz: Die Vorteile des "Begünstigtenstatus"

In einer Welt, die zunehmend auf Inklusion und Gleichberechtigung setzt, ist es wichtiger denn je, die Rechte und Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Es gibt keinen Grund, sich für eine Behinderung zu schämen oder sie im Arbeitskontext zu verbergen. Im Gegenteil: Man darf stolz auf die eigenen Fähigkeiten und Leistungen sein!

Im Berufsleben kann es von Vorteil sein, wenn Menschen mit Behinderungen dem Kreis der begünstigten behinderten Menschen¹ angehören. Doch was genau verbirgt sich hinter diesem Status und warum sollte man ihn beantragen?

Beträgt der Grad der Behinderung mindestens 50 %, wird der Begünstigtenstatus zuerkannt. Sollten mehrere Behinderungen vorhanden sein, werden bei der Ermittlung des Gesamtgrades der Behinderung die einzelnen Werte der Funktionsbeeinträchtigungen nicht addiert. Maßgebend sind die Auswirkungen der einzelnen Funktionsbeeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen zueinander. Ab 50 % Behinderungsgrad kann zusätzlich auch ein [Behindertenpass](#) beantragt werden.

Das Offenlegen einer Behinderung kann viele positive Auswirkungen haben – sowohl für die betroffene Person als auch für das gesamte Arbeitsumfeld. Es kann dazu beitragen, Missverständnisse und Vorurteile abzubauen. Wenn Kolleg*innen und Vorgesetzte über die Behinderung informiert sind, können sie besser verstehen, welche Unterstützung und Anpassungen notwendig sind. Dies kann von Arbeitsplatzadaptionen bis hin zu speziellen Softwarelösungen reichen.

Welche Vorteile hat es, als begünstigter Behinderter eingestuft zu sein?

Indem man offen mit der eigenen Behinderung umgeht, kann man anderen Menschen Mut machen und als Vorbild dienen. Eine Behinderung ist kein Hindernis für beruflichen Erfolg und persönliche Erfüllung.

Der Status eines begünstigt behinderten Menschen bietet verschiedene Vorteile:

¹ In der Amtssprache werden "begünstigte behinderte Menschen" als "begünstigte Behinderte" titulierte



Eine Behinderung muss nicht sichtbar sein, um in der Berufswelt der Gruppe der begünstigt Behinderten anzugehören

Die Arbeitsplatzsicherheit

- **Besonderer Kündigungsschutz:** Gemäß § 8 Abs. 2 BEinstG darf der/die Arbeitgeber*in eine Kündigung nur dann aussprechen, wenn der Behindertenausschuss zugestimmt hat. Der Behindertenausschuss hat vor seiner Entscheidung (Bescheid) den Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson anzuhören.

Der besondere Kündigungsschutz von bereits begünstigt Behinderten gilt für neue, nach dem 01.01.2011 geschlossene, Dienstverhältnisse erst nach vier Jahren.

Wenn eine Person nach dem 01.01.2011 ein Dienstverhältnis neu begründet und erst nach Antritt des Dienstverhältnisses innerhalb der ersten vier Jahre der Status "begünstigt behindert" festgestellt wird, tritt der besondere Kündigungsschutz ab Feststellung der Begünstigteneigenschaft ein (frühestens nach sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses).

Anmerkung: Die Kündigung durch den/ die Arbeitnehmer*in oder die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedürfen nicht der Einbeziehung des Behindertenausschusses.

- **Anpassungen am Arbeitsplatz:** Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter anzupassen.
- **Anspruch auf Zusatzurlaub:** Begünstigt behinderte Mitarbeiter*innen in Vollzeitbeschäftigung haben an der WU Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage. Bei Teilzeitbeschäftigten wird dieser Anspruch anteilig berechnet.

Finanzielle Unterstützung

- **Steuerliche Vergünstigungen:** Je nach Höhe der anerkannten Behinderung gibt es verschiedene Steuererleichterungen und Absetzbeträge, die speziell für behinderte Menschen vorgesehen sind. Ein Lohnsteuerfreibetrag kann ab einem Grad der Behinderung von 25 % beim Finanzamt beantragt werden.
- **Zuschüsse und Beihilfen:** Das gleiche gilt für finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für behinderte Menschen, wie z.B. Zuschüsse für Hilfsmittel oder bauliche Anpassungen.
- **Mobilität:** Z.B. gibt es eine Fahrpreisermäßigung ab einem Behinderungsgrad von 70 % auf Bahnlinien der ÖBB.



Als (begünstigt) Behinderte eingestufte Personen erhalten unterschiedlichste finanzielle Unterstützungen, abhängig von der Höhe der anerkannten Behinderung

Bildung und Ausbildung

- **Spezielle Bildungsangebote:** Es gibt spezielle Bildungs- und Ausbildungsprogramme, die auf die Bedürfnisse behinderter Menschen zugeschnitten sind.
- **Unterstützung bei der Weiterbildung:** Behinderte Menschen können Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung und Umschulung erhalten.

Gesundheitliche Versorgung

- **Zugang zu speziellen medizinischen Leistungen:** Behinderte Menschen haben oft Zugang zu speziellen medizinischen Leistungen und Rehabilitationsmaßnahmen.
- **Kostenübernahme für Hilfsmittel:** Viele notwendige Hilfsmittel, wie Rollstühle oder Hörgeräte, werden finanziell unterstützt oder vollständig übernommen - insbesondere, wenn man noch im Arbeitsleben steht.

Wie wird man begünstigter Behinderter/ begünstigte Behinderte?

Der Weg zum begünstigten Behinderten ist relativ einfach: Um in den Kreis der begünstigten Behinderten aufgenommen zu werden, muss ein Antrag gestellt werden. Den sogenannten **Feststellungsantrag** stellen Sie bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice. Zusammen mit dem Antrag müssen aktuelle ärztliche Befunde, eine Kopie des Staatsbürgerschaftsnachweises und eine Kopie des Personalausweises bzw. Reisepass mitgeschickt werden.

In dem darauffolgenden Feststellungsverfahren wird aufgrund der **Einschätzungsverordnung** durch ärztliche Sachverständige der Behörde der Grad der Behinderung ermittelt. Beträgt der Grad der Behinderung mindestens 50 %, wird Ihnen durch das Sozialministeriumservice mittels Feststellungsbescheid die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten zuerkannt. Der Begünstigtenstatus gilt rückwirkend ab dem Tag, an dem der Antrag bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice eingelangt ist.

Wer eine Staatsbürgerschaft eines EU-Landes, eines EWR-Landes oder der Schweiz besitzt, kann ebenfalls um den Begünstigtenstatus ansuchen.

Das gilt auch für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige und deren Familienangehörige. Weitere Informationen dazu finden Sie auf den Seiten des [Sozialministeriumservice](#).

Die Entscheidung, dem Kreis der begünstigten Behinderten beizutreten, ist keine endgültige. Ein späterer Verzicht auf die Eigenschaft als begünstigter Behinderter ist jederzeit möglich.

Welche Vorteile hat ein Unternehmen bei Beschäftigung von begünstigten Behinderten?

Natürlich hat auch der/die Arbeitgeber*in Interesse daran, begünstigte Behinderte in seinem/ihrer Unternehmen zu beschäftigen:

- Anrechnung für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht: das bedeutet, dass keine bzw. weniger Ausgleichstaxe bezahlt werden muss.
- Steuerliche Vergünstigungen: Entfall gewisser Lohnabgaben.
- Diverse mögliche Förderungen: z.B. Inklusionsförderungen, Entgeltzuschuss, Förderung bei Ausbildungskosten, Zuschuss für barrierefreie Arbeitsplatzadaptionierung usw.
- Soziale Kompetenz: der/die Arbeitgeber*in bekommt durch die Anstellung von Menschen mit Behinderung motivierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen bei gleichzeitigem positivem Effekt auf die gesellschaftliche Außenwahrnehmung

Sie sehen, es gibt verschiedene Vorteile, die mit dem Status eines begünstigten behinderten Menschen verbunden sind. Daher kann es sinnvoll sein, diesen Status zu beantragen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich gerne an betriebsrat@wu.ac.at, bvp@wu.ac.at oder pa-sekretariat@wu.ac.at (gg, II)

Quelle: https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/arbeit_und_behinderung.html

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Beguenstigte_behinderte_Menschen.html

<https://digital.oegbverlag.at/recht/g/10008253,NOR40124738/Behinderteneinstellungsgesetz/Art-2-%C2%A7-12-Behindertenausschuss>



Was bringt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten?

- Erhöhter Kündigungsschutz (siehe Website des [Sozialministeriumservice](#))
- Entgeltzuschuss bedeutet, dass keine Entgeltkürzung aufgrund der Behinderung erfolgen darf
- Förderungen im beruflichen Bereich bei Antritt oder Ausübung eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses
- Zusatzurlaub (sofern dies im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist)
- Lohnsteuerfreibetrag (kann ab einem Grad der Behinderung von 25 % beim Finanzamt beantragt werden)
- Fahrpreisermäßigung (zum Beispiel ab einem Grad der Behinderung von 70 % auf Bahnlinien der ÖBB)





Broschüre "Vorteile für begünstigte Behinderte und Unternehmen" vom Sozialministeriumservice

Sozialministeriumservice


Wie läuft Ihr Verfahren ab?

Für Verfahren zur Feststellung der Behinderung sind mehrere Schritte nötig:


- 

1 Wir erfassen Ihren Antrag. Alle eingereichten Anträge und Unterlagen erfassen wir zentral. Es dauert daher einige Zeit, bis wir uns bei Ihnen melden.
- 

2 Wir laden Sie zur Untersuchung ein. Ein Arzt oder eine Ärztin untersucht Sie in unserem Auftrag.

WICHTIG: Wir prüfen nur jene Erkrankungen, die Sie angegeben haben und zu denen Sie Befunde vom Facharzt vorgelegt haben.
- 

3 Wir nehmen die Einschätzung vor. Für unsere Begutachtung sind folgende Informationen wichtig: Ihre Krankengeschichte, Ihre Befunde und die Ergebnisse unserer ärztlichen Untersuchung.

WICHTIG: Mehrere Krankheiten oder Einschränkungen werden nicht einfach zusammengerechnet. Wir bewerten Ihren Gesamtzustand.
- 

4 Wir informieren Sie über das Ergebnis. Sie bekommen von uns eine schriftliche Antwort mit dem Ergebnis unserer Einschätzung.

Der Grad Ihrer Behinderung kann sich verändern

- Bei einer Verschlechterung können Sie einen neuen Antrag stellen.
- Bei einer festgelegten Nachuntersuchung kann der Arzt oder die Ärztin eine Verbesserung feststellen.

Mehr Informationen finden Sie unter <https://behindertenpass.meinratgeber.at>

Stand 08/2019 - Änderungen vorbehalten, ohne Gewähr

Eine Information für Kundinnen und Kunden des Sozialministeriumservice

05 99 88 österreichweit

Infoblatt "GdB-Feststellung barrierefrei"

BVP-Ausbildung 2024: Ein Rückblick

VOGB

LEHRGANG FÜR BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN



Im Zeitraum von März bis Oktober 2024 habe ich die Ausbildung zur Behindertenvertrauensperson (BVP) erfolgreich abgeschlossen. Diese umfasste vier Module, die uns umfassend auf unsere Aufgaben vorbereiteten.

Modul 1: Grundlagen der Arbeitnehmer*innen- und Personalvertretung

Im ersten Modul wurden uns die Grundlagen der Arbeitnehmer*innen- und Personalvertretung vermittelt. Unterstützt wurden wir dabei von verschiedenen Organisationen wie dem KOBV (Kriegsopfer- und Behindertenverband), der Arbeiterkammer (AK), der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), dem ÖGB-Chancen-Nutzen-Büro und Kolleg*innen der ASVG Pensionsversicherung. Wir lernten die Bedeutung des "geschützten Personenkreises" kennen und erfuhren, welche Aufgaben eine BVP hat. Zudem wurden uns die Unterschiede zwischen Kündigungs- und Entlassungsschutz erklärt.

Modul 2: Aktiv gegen Mobbing

Dieses Modul konzentrierte sich auf den Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz. Ein Psychologe aus Reichenau an der Rax erläuterte uns die Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen und BVPs. Wir lernten, wie wichtig es ist, ein Gedächtnisprotokoll zu führen, um Mobbingfälle zu dokumentieren und zu analysieren. Auch die Begriffe Staffing, Chairing, Bossing und Mobbing wurden uns nähergebracht.

Modul 3: Inklusion von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen

Im dritten Modul stand die Inklusion von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen im Fokus. Die GÖD informierte uns über die Tätigkeit von Betriebs- und Amtsärzten sowie über die Regelungen zur Kündigung. Wir erfuhren, dass die GÖD mit 265.000 Mitgliedern die zweitstärkste Gewerkschaft in Österreich ist und eine eigene Abteilung für Behinderungen hat.

Modul 4: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen

Das letzte Modul widmete sich dem Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Im AK-Bildungshaus spielten wir verschiedene Szenarien in Rollenspielen durch und lernten, wie man auf inhaltlicher, emotionaler und rhetorischer Ebene argumentiert.

Fazit

Die Ausbildung war für mich als Betriebsrätin äußerst wertvoll. Ich stehe meinen Kolleg*innen nun noch besser zur Seite und freue mich darauf, mein Wissen in der Praxis anzuwenden.

Eure Betriebsrätin
Hilde Renner

Aufgepasst: Ein Unfall mit einem Elektro-Scooter ist kein Dienst- oder Arbeitsunfall

Ein Unfall mit einem E-Scooter auf dem Weg zur Arbeitsstätte ist kein Dienst- oder Arbeitsunfall, wenn er nicht auf allgemeine Weggefahren, sondern auf die mit der Verwendung von E-Scootern verbundene typische Gefahr zurückgeht.

E-Scooter-Unfall: Kläger stürzt

Mitte Februar 2023 fuhr der Kläger morgens mit einem E-Scooter von seiner Wohnung zu seiner Dienststelle im Stadtgebiet von Graz. Als ihm ein PKW entgegenkam, wollte er seine Geschwindigkeit (von 22 km/h auf 20 km/h) reduzieren und betätigte den Bremshebel. Dabei kam es aufgrund der (im Vergleich mit einem üblichen Damen- oder Herrenfahrrad) nicht so stark ausgeprägten Stabilität des E Scooters, seiner geringeren Lenkerbreite, der kleineren Räder und des geringeren Nachlaufs zu einer leichten Verlagerung der Fahrlinie, die in Verbindung mit einer feuchten Fahrbahn zum Wegrutschen des Vorderrads führte, wodurch der Kläger stürzte und sich verletzte.



Bei Unfällen mit einem E-Scooter zum oder vom Arbeitsplatz ist kein Unfallversicherungsschutz gegeben

Der Kläger begehrte die Gewährung einer Verrentenrente. Der von ihm verwendete E Scooter sei ein - für die Zurücklegung eines Arbeitsweges - mittlerweile übliches und zulässiges, einem Fahrrad gleichgestelltes Fortbewegungsmittel, sodass der Unfall unter Versicherungsschutz stehe.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Wenn der Versicherte auf dem Weg zur Arbeit ein Spiel- und Sportgerät verwende, bestehe kein Unfallversicherungsschutz.

Der Oberste Gerichtshof bestätigte diese Rechtsansicht.

Auch wenn E Scooter in erster Linie im innerstädtischen (Nah-)Verkehr inzwischen öfters anzutreffen sind, handelt es sich bei ihnen dennoch nicht um allgemein übliche und sicher handhabbare Verkehrsmittel. Das wird auch dadurch bestätigt, dass der Gesetzgeber unter anderem Einräder (Monowheels) und elektrisch betriebene Scooter als "Trendsportgeräte" einstuft, deren Benutzung eine besondere Geschicklichkeit erfordert und die aufgrund ihrer technischen Eigenschaften (insbesondere im Zusammenhang mit dem Lenken und Bremsen) kein sicheres Fahren gewährleisten. Wenn ein Unfall daher – wie im Anlassfall – auf die mit der Bauart bzw. den spezifischen Eigenschaften von E-Scootern verbundene besondere Gefahr zurückzuführen ist, ist er nicht vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst. Dass der E-Scooter des Klägers unter § 88b StVO fällt und er bei seiner Fahrt somit keine Verkehrsvorschriften verletzt hat, ändert daran nichts.

In einer [Stellungnahme](#) der AUVA vom 31.05.2025 weist diese jedoch darauf hin, dass das OGH-Urteil besagt, dass ein Unfallversicherungsschutz bestehen kann, wenn sich die "allgemeine Weggefahr" und nicht die dem "E-Scooter immanente" Gefahr verwirklicht.

Diese dem "E-Scooter immanente" Gefahr bestand im eingangs erwähnten Fall darin, dass aufgrund der schmalen Lenkstange, der kleinen Räder bzw. der nicht stark ausgeprägten Stabilität des E-Scooters das Vorderrad wegrutschte und somit der Kläger zu Sturz kam. Dieser Unfall passierte laut Rechtsansicht somit aufgrund der Eigenheiten des E-Scooters und nicht aufgrund einer "allgemeinen Weggefahr", welche bei allen Unfallversicherungsträgern versichert ist.

Gewiss ist diese Abgrenzung in der Praxis nicht einfach zu treffen, dennoch weist der OGH in seiner Entscheidung explizit darauf hin, dass auch bei E-Scootern der Unfallversicherungsschutz nicht pauschal und generell ausgeschlossen ist. (fh)

Quelle: <https://www.ogh.gv.at/entscheidungen/entscheidungen-ogh/unfall-mit-einem-elektro-scooter-ist-kein-dienst-oder-arbeitsunfall/>

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20250131_OTS0050/stellungnahme-der-auva-zur-berichterstattung-zu-unfaellen-mit-e-scootern

Unfall im Job: Was tun, wenn's passiert?

Ein unbedachter Schritt auf dem Weg zur Arbeit und schon stolpert, rutscht oder stürzt man. Am Stauende stehend fährt einem ein anderes Auto in den eigenen PKW: ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit. Das alles ist doch sicher versichert, oder?

Unfall ≠ Unfall

Ein Arbeitsunfall ist rechtlich von privaten Unfällen abzugrenzen. Er liegt dann vor, wenn sich der Unfall im Rahmen der beruflichen Tätigkeit ereignet.

Als Arbeitsunfall gilt bei der versicherten Erwerbstätigkeit ein Unfall, der sich beispielsweise unter den folgenden Umständen ereignet:

- Im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung
- Bei der Arbeit im Homeoffice
- Auf dem direkten Weg vom ständigen Aufenthaltsort zur Arbeit, auf dem direkten Weg von der Arbeit zum Mittagessen oder auf dem Heimweg, wobei auch Fahrgemeinschaften geschützt sind
- Bei Schulungsmaßnahmen, die zum Erwerb konkreter beruflicher Kenntnisse dienen, wobei auch ein Unfall bei der An- und Abfahrt zur bzw. von der Ausbildungsstätte als Arbeitsunfall betrachtet wird
- Auf dem direkten Weg zu einer Ärztin/einem Arzt und zurück, wenn dadurch der direkte Weg vom ständigen Aufenthaltsort zur Arbeit oder der Heimweg unterbrochen wird (der Arbeitgeberin/dem



Auch Unfälle zur oder von der Arbeit sind Arbeitsunfälle, wenn sie im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der versicherten Beschäftigung stehen

Arbeitgeber muss der Arztbesuch im Vorhinein gemeldet werden)

- Auf einem Weg zur oder von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte mit dem Zweck, ein Kind zu einer Kinderbetreuungseinrichtung, zur Tagesbetreuung, in fremde Obhut oder zu einer Schule zu bringen oder von dort abzuholen, sofern für das Kind eine Aufsichtspflicht zukommt
- Bei der Inanspruchnahme von Interessensvertretungen oder Berufsvereinigungen (z.B. Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund, Innung etc.)



Anders als bei E-Scooter greift der gesetzliche Versicherungsschutz bei Unfälle am Arbeitsweg auch bei der Benutzung von E-Fahrrädern

Aber Achtung: Bei Unfällen mit E-Scooter gibt es keinen Unfallversicherungsschutz. Laut einem Urteil des Obersten Gerichtshofs werden E-Scooter rechtlich nicht als Verkehrsmittel, sondern als Sportgeräte eingestuft – ähnlich wie Skateboards oder Inlineskates. Das bedeutet, dass im Falle eines Unfalls zwar die Krankenversicherung für die medizinische Versorgung aufkommt, zusätzliche Leistungen der Unfallversicherung, wie etwa eine finanzielle Entschädigung, bleiben aber aus. (siehe auch Beitrag "Aufgepasst: Ein Unfall mit einem Elektro-Scooter").

Anders sieht es bei E-Fahrrädern aus. Diese gelten rechtlich als Verkehrsmittel, wodurch auch der gesetzliche Unfallversicherungsschutz greift.

Was ist bei einem Arbeitsunfall zu tun?

Wenn ein Unfall am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit passiert, sollten Sie wie folgt vorgehen:

Informieren Sie Ihre Arbeitgeberin WU: Melden Sie den Unfall sofort dem/der Vorgesetzten: Jeder (vermeintliche) Arbeitsunfall, durch den Versicherte mehr als 3 Tage arbeitsunfähig werden, ist binnen 5 Tagen dem zuständigen Unfallversicherungsträger (BVAEB) zu melden.

Ihre Meldung des Arbeitsunfalls gewährleistet gleichzeitig Ihren speziellen Leistungsanspruch (z.B.: Rehabilitationskosten, diverse Renten etc.) gegenüber der Versicherung. Prüfen Sie, ob, der behandelnde Arzt oder das Krankenhaus eine Unfallmeldung an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) geschickt hat.

Die Personalabteilung bittet daher, **jeden Arbeitsunfall zu melden**. Das Formular dafür finden Sie auf den [Seiten](#) der Personalabteilung.

- Unfallmeldung sicherstellen: Um sicherzustellen, dass der Meldepflicht seitens der Arbeitgeberin fristgerecht nachgekommen werden kann, ist eine unverzügliche Meldung des Arbeitsunfalls durch den/die Mitarbeiter/in erforderlich (§ 15

Abs 5 ASchG). Prüfen Sie daher, ob der behandelnde Arzt oder das Krankenhaus eine Unfallmeldung an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) geschickt hat.

- Betriebsrat einbeziehen: Sie können auch den Betriebsrat miteinbeziehen, wenn Sie sicherstellen wollen, dass alle notwendigen Schritte unternommen werden.

Weitere Details zum Arbeitsunfall finden Sie auch auf der Website der [AUVA](#).

Fazit: Mit Vorsicht unterwegs

Gerade im Hinblick auf den Versicherungsschutz ist Vorsicht geboten. Umso wichtiger ist es, die rechtlichen Regelungen zu kennen und möglicherweise Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad zu nutzen, die unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen.

Sollte das Unglück doch passiert sein, kann Ihnen auch die Gewerkschaft dabei helfen abzuklären, ob Ansprüche geltend gemacht werden können! (gg)



Blieben Sie auf Ihrem Arbeitsweg umsichtig und melden Sie einen Arbeitsunfall umgehend in der Personalabteilung



Achtung: Nicht zu früh! Steuer zurück ab März

In schwierigen Zeiten kommt es auf jeden Euro an. Deshalb sollten Sie nicht versäumen, Ihre Arbeitnehmer*innenveranlagung zu machen.

Warum Sie das aber erst ab März angehen sollten, erklärt ein Kurzvideo der Arbeiterkammer.



dann stimmt die Berechnung nicht.

Positives Denken – Gibt es eine Alternative?

Stressmanagement im Alltag

Zahlreiche Studien bestätigen die positive Wirkung von positivem Denken – körperlich, mental und emotional. Und doch: Für manche Menschen ist es schwierig. Es funktioniert nicht und es gibt mittlerweile auch Studien, dass positives Denken unter bestimmten Bedingungen auch schaden kann.

Positives Denken kann Menschen unter Druck setzen, ständig optimistisch zu sein, anstatt Herausforderungen realistisch anzuerkennen. Diese emotionale Verleugnung kann langfristig zu psychischen Problemen führen. Allzu oft werden Menschen mit einer Flut an Ratschlägen konfrontiert positiv zu bleiben, was dazu führt, dass Betroffene ihre Sorgen und Ängste unterdrücken und sich schuldig fühlen, wenn sie sogenannte negative Gefühle zulassen. Das verschärft das emotionale Leid, anstatt es zu lindern.

Ein weiterer Nachteil ist, dass positives Denken soziale Dynamiken beeinflussen kann: Kritik oder Skepsis wird als "negativ" abgetan, was offene Diskussionen und konstruktive Lösungsansätze erschwert. Der Glaube, durch reines Denken Erfolg zu erzielen, kann von praktischen Maßnahmen und realisiertem Handeln ablenken. Manchmal wird positives Denken auch dazu benutzt, kritische Stimmen zu unterdrücken und eine Kultur des blinden Gehorsams zu fördern, was Innovation und Problemlösung behindert.

Nicht zuletzt muss angemerkt werden, wie Teile des Marktes für Selbsthilfe und Coaching von dieser Ideologie profitieren, indem sie Menschen vorgaukeln, durch reine Gedankenkraft Erfolg und Wohlstand, aber auch Wohlbefinden und Gesundheit zu erreichen. Das ist nicht nur unrealistisch, sondern auch ethisch nicht korrekt.

Doch was ist die Alternative?

Die Alternative sind persönliche Ressourcen – sich ihrer bewusst zu sein und diese als Kraftquelle immer wieder im wahrsten Sinne des Wortes zu erleben.



Ständig optimistisch sein zu müssen, kann langfristig zu psychischen Problemen führen

Ressourcen sind alles, was dir Kraft und Energie gibt. Stell es dir gerne wie eine Batterie vor – du kannst deinen Herausforderungen begegnen, wenn du genügend Ressourcen hast. Wenn du deinen Blick darauf schulst, Ressourcen zu erkennen, kannst du sie auch aktivieren und als Kraftquelle nutzen.

Ein ressourcenorientierter Blick unterscheidet sich klar von positivem Denken. Du musst nichts wegtun oder verändern, sondern du erkennst, was da ist und bekommst sogar etwas dazu. Du kannst sogar erkennen, was dir an vermeintlich negativen Gedanken und Emotionen als Ressource dient.

Beispiele für Ressourcen sind:

- Innere: Eigenschaften, Fähigkeiten, Stärken, Talente, Erinnerungen und Erfahrungen, Stimmungen und Gefühle, Körperempfindungen, innere Haltung, Ideen, Visionen, Ziele, Innere Verbundenheit, (Überlebens-)Strategien, Innere Bilder etc.
- Äußere: Techniken und Tools, Stärkende Erfahrungsräume, Orte, Natur, Tätigkeiten, Hobbies, Finanzielle Mittel, Arbeit, die Freude macht, Musik, Sinnliche Genüsse (Essen, Massagen, Museum, ...) etc.

- Relationale (Beziehungen): Familie, Partner*innen, Freunde/Freundinnen, Nachbar*innen, Kolleg*innen, Therapeut*innen/Coach*innen/Berater*innen, Tiere, Gruppen, Soziales Engagement etc.

Wenn du dir deiner Ressourcen bewusster geworden bist, freue ich mich sehr mit dir! Du hast viel für dich getan und gut für dich gesorgt. Und was nun?

- wandeln & entwickeln: Das Leben bringt ständig Veränderung mit sich. Und so können sich auch deine Ressourcen verändern, welche dazukommen oder andere nicht mehr genügend Kraft geben. Ich lade dich ein, achtsam zu bleiben und deine Ressourcen immer wieder auf Aktualität zu überprüfen.
- aktivieren & spüren: Ressourcen geben Kraft, wenn sie verkörpert werden und erlebbar sind. Das bedeutet, es reicht nicht nur daran zu denken – sie wollen gefühlt und vor allem im Körper gespürt werden. Wenn du deine Ressourcen gerade real erlebst, dann nimm sie gerne auf allen Ebenen – geistig, emotional und körperlich – wahr. Wenn du dich an sie erinnerst oder du sie dir vorstellst, ebenso!
- integrieren & damit arbeiten: Sich ab und zu Zeit zu nehmen, um sich deinen Ressourcen zu widmen ist gut. Noch besser ist, wenn du deine Ressourcen immer mehr in deinen Alltag integrierst. Sie sind auch Grundlage, um an schwierigen Themen und Belastungen zu arbeiten.

Ich wünsche dir viel Spaß beim Entdecken und Erleben deiner eigenen persönlichen Kraftquellen! Lade dir dafür gerne mein Workbook herunter – gratis und anonym: www.mindway.at/ressourcen.

Das Workbook unterstützt dich dabei deinen ressourcenorientierten Blick zu schulen, damit du deinen Herausforderungen noch besser begegnen und besser mit dir selbst und anderen klarkommen kannst. Druck es aus, um deine Ressourcen darauf zu notieren. Oder lege dir ein schönes Notizbuch zu, wo du deine Kraftquellen notierst. Damit kannst du sie dir auch immer wieder in Erinnerung rufen und sie laufend weiterentwickeln.

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



Alles was Freude macht, kann Kraft und Energie: Haustiere gelten als positiver Einfluss auf unser Wohlbefinden

GÖD-Actioncamp 2025 für Kinder und Jugendliche

Sportlich durch die Sommerferien 2025



Jede Menge Action und Spaß erwartet die Kids beim 5. GÖD-Actioncamp in der Steiermark. Eine Woche mit Gleichaltrigen, ohne Eltern und mit jeder Menge trendiger Sportarten und cooler Abendaktivitäten wartet auf die 10-14-Jährigen.

Auch heuer will die GÖD den Kindern ihrer Mitglieder eine unvergessliche Ferienwoche bieten – deswegen geht von 3.-9. August 2025 in Niederöblarn bereits das 5. GÖD-Actioncamp über die Bühne. Die bestens ausgebildeten Sportjugendleiter*innen der SPORTUNION sowie die Aufteilung in Kleingruppen sorgen für eine spannende Gestaltung des Sport- und Abendprogramms.

Shortfacts:

- Wann: 3.-9. August 2025
- Wo: Sportsarea Grimming, Steiermark
- Für: alle Kinder von 10-14 Jahre
- Sportarten¹: Ballspiele, Bubble Soccer, Klettern, Leichtathletik, Ultimate Frisbee, und viele mehr

- Abendgestaltung¹: Quizabend, Kinoabend, Fackelwanderung, Abschlussdisco, und weitere spannende Veranstaltungen
- Kosten:
für GÖD-Mitglieder 375,00 €
für andere 630,00 €
- Inklusivleistung: Vollpension, 24-Stunden Betreuung von ausgebildeten Sportjugendleiter*innen, Unterbringung in 3- bis 4-Bett-Zimmern, vielfältiges Sport-, Freizeit- und Abendprogramm, Materialien

¹ Die Sport- und Abendgestaltung hängt stark vom Wetter und der Gruppe ab.

[HIER GEHT'S ZUR ANMELDUNG](#)

Bei Fragen steht Ihnen Jugendsekretär Anabella Rumpeltes unter 01/534 54 297 oder unter junge-goed@goed.at zur Verfügung.

Quelle: <https://www.goed.at/aktuelles/news/goed-action-camp-2025-fuer-kinder-und-jugendliche>

GÖD-Ferienaktion 2025 für Familien mit Kindern mit Behinderung

Familien mit Kindern mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen dürfen sich auch 2025 wieder auf die beliebten Urlaubswochen in Velden am Wörthersee freuen!

Die GÖD organisiert und unterstützt auch 2025 wieder diese Ferienaktion. Aufgrund des enormen Zuspruches und der Begeisterung der Familien ist es der GÖD ein großes Anliegen, Familien mit Kindern mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen einen erholsamen Urlaub zu ermöglichen, berichtet Fr. Mag. Romana Deckenbacher (Bereichsleiterin für Soziale Betreuung, GÖD-Vorsitzender-StV. und ÖGB-Vizepräsidentin).

Das Jugend- und Familiengästehaus Cap Wörth garantiert den Gästen mit der direkten Lage am Wörthersee und hoteleigenem Badezugang einen abwechslungsreichen und auf besondere Bedürfnisse ausgerichteten Urlaub (z.B. barrierefreie Zimmer, die rollstuhlgerechte Rampe zum See und eine barrierefreie Einstiegshilfe in den Wörthersee).

Weitere Informationen zur Unterkunft finden Sie unter <https://oejhv.at/jugendherbergen/kaernten/velden/>

Durch die Situation der Teuerungen und damit einhergehender Belastungen behält die GÖD den Selbstkostenbeitrag für **die Ferienaktion 2025 auf € 120,- pro Person und Woche** bei. Somit setzt die GÖD für ihre Mitglieder ein Zeichen der Entlastung in dieser angespannten Zeit.

Aufgrund des enormen Zuspruches und der Begeisterung der Familien gibt es alljährlich trotzdem Familien, die leider abgewiesen werden mussten. Daher wurde seitens der GÖD für das Jahr 2025 einerseits das Kontingent aufgestockt bzw. ist es andererseits auch notwendig, eine Teilnahme auf alle zwei Jahre zu beschränken.

Das erforderliche Anmeldeformular für die GÖD-Ferienaktion 2025 finden Sie unter folgendem Link: <https://forms.goed.at/cap-woerth-2025/>

Für sämtliche Anfragen stehen Ihnen die Kolleg*innen vom Bereich Soziale Betreuung für organisatorische Belange unter der Tel. Nr. 01/53 454-214 und finanzielle Angelegenheiten unter 01/53 454-353 oder per Mail sozial@goed.at jederzeit gerne zur Verfügung.



Folgende Termine stehen im Jahr 2025 zur Auswahl:

**Turnus 1:
05.07. – 12.07.2025**

**Turnus 2:
12.07. – 19.07.2025**

**Turnus 3:
09.08. – 16.08.2025**

**Turnus 4:
16.08. – 22.08.2025**

Quelle: <https://www.goed.at/aktuelles/news/goed-ferienaktion-2025>

Holen Sie sich eine Faschingskrapfen

Wir würden uns sehr freuen, Sie am

**Dienstag, 04.03.2025,
von 10.00 bis 14.00 Uhr
im Clubraum LC/2.Stock**

begrüßen zu dürfen.

Veganer*innen müssen nicht mehr auf die Lieblingsmehlspeise im Fasching verzichten! Wir haben zusätzlich zum klassischen Krapfen die vegane Variante für Sie.



Einladung zum Vortrag "Mobbing, und (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz"

Gemeinsam mit dem AKG laden die Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal zu dieser Veranstaltung ein. Im Anschluss an einen ca. 1,5 stündigen Vortrag von Mag. Marion Egger von der Gewaltschutz Akademie, Graz, wird es die Möglichkeit zur Diskussion geben. Vertreter*innen des AKG sowie des allgemeinen und des wissenschaftlichen Betriebsrats werden ebenfalls anwesend sein, um Fragen der Mitarbeiter*innen zu beantworten. Die Veranstaltung findet grundsätzlich in deutscher Sprache statt. Fragen können gerne auch auf Englisch gestellt werden.

Wir freuen uns, Sie bei dieser Veranstaltung begrüßen zu dürfen und bitten um Anmeldung bis **24.03.2025** unter <https://short.wu.ac.at/mobbing-beratung>.

**Donnerstag, 27.03.2025
10:00 - 12:00 Uhr
Gebäude AD
Sitzungssaal 1**

Online- Informationsveranstaltung der VALIDA Pensionskasse

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich bei dieser Informationsveranstaltung der VALIDA Pensionskasse aus erster Hand zu den geltenden Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge zu informieren. Es besteht die Möglichkeit, offene Fragen mit den Vertreter*innen der Pensionskasse zu klären!

Kolleg*innen, die heuer erstmalig in die Pensionskassenregelung der WU einbezogen werden, haben bereits eine persönliche Einladung zu dieser Veranstaltung erhalten. Natürlich sind aber alle interessierten Beschäftigten der WU eingeladen, daran teilzunehmen.

Wir freuen uns, Sie bei der Veranstaltung, diesmal online, begrüßen zu dürfen.

**Dienstag, 04.03.2025
13:00 – 14:00 Uhr
online via **MS Teams****

Erster Sekretärinnen- stammtisch

Auf Initiative von Kolleg*innen aus Sekretariaten haben wir einen Sekretär*innenstammtisch ins Leben gerufen, bei dem Sie sich diese Gruppe vernetzen kann.

Vorerst ist der Stammtisch quartalsweise, als einstündiges Treffen um die Mittagszeit, angedacht. Die Treffen werden in Präsenz stattfinden.

**Donnerstag, 27.3.2025
12:00 Uhr
Gebäude AD
Sitzungssaal 6**

Haus der Geschichte: Save the Date

Wir planen für den

Donnerstag, 08.05.2025

einen Ausflug in das Haus der Geschichte am Heldenplatz und würden uns freuen, Sie dazu begrüßen zu dürfen.

Einladung folgt!



Pratermuseum: Save the Date

Wir planen für den

Dienstag, 17.06.2025

einen Ausflug in das Pratermuseum und würden uns freuen, Sie dazu begrüßen zu dürfen.

Einladung folgt!



Betriebsausflug: Save the Date

Die Planungen für den diesjährigen Betriebsausflug für das allgemeine Universitätspersonal laufen auf Hochtouren. Damit beim letzten Ausflug dieser Funktionsperiode des Betriebsrats auch viele Mitarbeiter*innen teilnehmen können, werden wir einen eintägigen Betriebsausflug durchführen - traditionell am Pfingstdienstag, heuer der

Dienstag, 10. Juni 2025

Details zu Ziel und Programm folgen. Bitte merken Sie sich diesen Termin aber jetzt schon vor.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



Anmeldung zum Firmenstaffellauf

Voriges Jahr haben wir erstmals mit 117 Mitarbeiter*innen am Firmenstaffellauf auf der Trabrennbahn Krieau teilgenommen. Viele unserer Staffeln erreichten in den neun Kategorien Podiumsplätze und erhielten sehr schöne Preise. ([Ergebnisse und Bilder](#))

Eine Staffel besteht aus drei Läufer*innen. Weitere Informationen finden Sie auf der [Homepage](#) des Veranstalters.



ANMELDUNG

Die Anmeldung wird über die Betriebsräte organisiert. Zur Anmeldung bitte den QR-Code scannen oder folgen Sie diesem [Link](#).

Eine Anmeldung ist noch bis zum **13. April 2025** möglich, der Lauf findet am

Dienstag, 24.06.2025

statt.



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Aus Liebe zum Menschen.



BLUTSPENDE-CHAMPION GESUCHT!

Mo, 17.3. + Di, 18.3. + Mi, 19.3.2025

13:00-16:00 u. 17:00-20:00

Lernzone Teaching Center

WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT

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



„Betriebsräte der WU Wien“

JETZT TERMIN RESERVIEREN!

<https://terminreservierung-wnb.blut.at/s/WU-Wien>



Blutspenden können Personen zwischen dem 18. und 70. Geburtstag, die gewisse gesundheitliche und gesetzlich festgelegte Kriterien erfüllen. Zur Blutspende ist ein amtlicher Lichtbildausweis notwendig. Weitere Infos: 0800 190 190

Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Bekleidung, Schuhe, Taschen

Le Stoff

WU-Mitarbeiter*innen erhalten mit dem Code* -10% Rabatt auf jeden Einkauf im Online-Shop.

Monalisa Braut- und Abendmoder

WU-Mitarbeiter*innen erhalten gegen Vorlage des Mitarbeiter*innen-Ausweises -20% Rabatt auf alles.

Wolfinger GmbH

Mit dem Gutscheincode* gibt es Tee Jays Jacken bis 16.03.2025 mit Rabatt

Buchhandel, CD, DVD

Buchhandlung Yellow

WU-Mitarbeitende erhalten -4% bar oder mit Karte.

Essen, Trinken

J. Hornig Kaffee/Tee

Mit dem Code* erhalten WU-Mitarbeiter*innen bei einem Einkauf auf jhornig.com 30% Rabatt auf Kaffee und Tee, ausgenommen GOFAIR Caritas&Du Produkte sowie bereits reduzierte Artikel. Gültig ab sofort, Laufzeit bis 31.12.2025. Ab 30 EUR versandkostenfrei.

Fitness

GetUp-Fitness – Marriott Wien Messe

100% Fitness durch individuelles Coaching im ****Ambiente für WU-Mitarbeitende um € 69,00 € statt 97,00 € mtl.

Kieser Training GmbH

Angebot für WU-Mitarbeitende. Aufgrund der derzeitigen Anzahl an Trainierenden trifft für Sie die Stufe 2 des neuen Kooperationsmodell zu. Nähere Informationen finden Sie unter "Spare Geld".

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

Friseur, Kosmetik

Skinbeauty Products

WU-Mitarbeiter*innen erhalten mit dem Code -20% Rabatt. Muntermacher für die Haut - März-Aktion (1.-31.3.d.J.) – 25% mit dem speziellen Code dieser Aktion.

Gesundheit

Vitaservice – Online Apotheke Auge Gottes

Mitarbeiter*innen erhalten -20% auf Online-Apothekenbestellungen.

Gabi Polak, systemischer Coach

WU-Mitarbeiter*innen erhalten unter anderem -10 bis -15% auf ein Coaching.

Kurs "selbst.bewusst.essen" (5x2 Stunden in Präsenz) um € 290.- statt € 390.- Ziel des Kurses mit max. 8 Teilnehmer*innen: zu verstehen, warum wir häufig ohne Körperhunger essen und wie wir diesen Essdrang (bevorzugt auf Süßes, Fettiges und Salziges) nachhaltig - ohne Diät und Kalorienzählen - überwinden können.



Sanitas Vitalis e.U.

Mitarbeiter*innen der WU erhalten, gegen entsprechende Legitimierung durch einen Ausweis und bei tel. Vorausbestellung in der neu eröffneten Praxis im 1. Bezirk Sanitas Vitalis, 1010 Wien, Elisabethstraße 22/3, auf alle angebotenen Leistungen einen Nachlass von 30% auf den jeweils aktuellen Preis lt. Preisliste. Dies gilt vorerst auf 1 Jahr.

Museen, Kunst Kultur, Veranstaltungen

Schloss Eckartsau

Für WU-Mitarbeitende kostet der Eintrittspreis statt € 14,50 € nur € 13,50 €.

Vienna's English Theatre

WU-Mitarbeiter*innen erhalten -10% Ermäßigung auf alle Kategorien, gültig für jeweils 2 Karten.

Wiener Konzerthaus

Das Wiener Konzerthaus bietet für ein Konzert des Jerusalem Symphony Orchestra den Mitarbeiter*innen der WU Regiekarten zum Preis von 15,00 € pro Karte für das Konzert des Jerusalem Symphony Orchestra am 18.03.2025 an.

HEILMASSAGE
SANITAS VITALIS



UNSER ANGEBOT:
GANZES JAHR
- 30 % RABATT
FÜR ALLE
STUDENTEN UND
MITARBEITERN DER

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

MEHR INFOS UNTEN
WWW.SANITASVITALIS.AT

Urlaub, Reisen, Ausflüge

Das Sonnenreich Thermenhotel Loipersdorf
WU-Mitarbeiter*innen erhalten -10% Rabatt auf alle Online-Buchungen.

Genusshotel Riegersburg

WU-Mitarbeitende erhalten mit dem Buchungssode -20% auf alle Zimmerpreise und Arrangements (ausgenommen Feiertagsperioden und Sonderaktionen).

Kittenberger Erlebnisgärten

Mitarbeiter*innen erhalten ermäßigten Eintritt in die Kittenberger Erlebnisgärten. Der Code* ist bis zum 31.10.2025 im Online-Ticket-Shop (<https://www.kittenberger.at/tickets/>) gültig. Pro Einkauf können bis zu 4 Karten rabattiert werden. Der Code ist NICHT vor Ort einlösbar. Während des Adventzaubers im Garten (November bis Anfang Jänner) ist der Rabattcode nicht gültig.

LOISIUM

Seminar-Kennenlernangebot, gültig für Buchungen bis 19.03.2025.

Marula-Apartements - Kroatien

Erleben Sie die pure Entspannung im Urlaubsort Zaoztrog im Herzen der Makarska Rivera, die den Urlaubern, die wohl einzigartigsten Strände in Kroatien bietet. Sonderrabatt für WU-Mitarbeitende von -10% bis -20%.

Rogner Bad Blumau

WU-Mitarbeitende erhalten mit dem Kennwort minus 10% auf ihren Hotelaufenthalt (ab 2 Nächten), sowie minus 10% auf alle SPA Anwendungen.

St. Martin's-Therme

Therme: WU-Mitarbeitende erhalten mit dem Promotions-Code -10%.

Lodge: Die neue Business-Lodge bietet Platz für bis zu 300 Personen und eignet sich perfekt für Teambuilding-Maßnahmen, Seminare und besondere Events. Highlights wie Floßbauen oder interaktive Einheiten mit unseren Eseln im Seminarraum sorgen für unvergessliche Erlebnisse. Sie erhalten bis zu 15%.

SPA RESORT STYRIA

WU-Mitarbeitende erhalten mit dem Promotionscode (siehe Intranet) bei einer online Buchung von SO-FR eine 30%ige Ermäßigung auf die tagessaktuelle Rate.

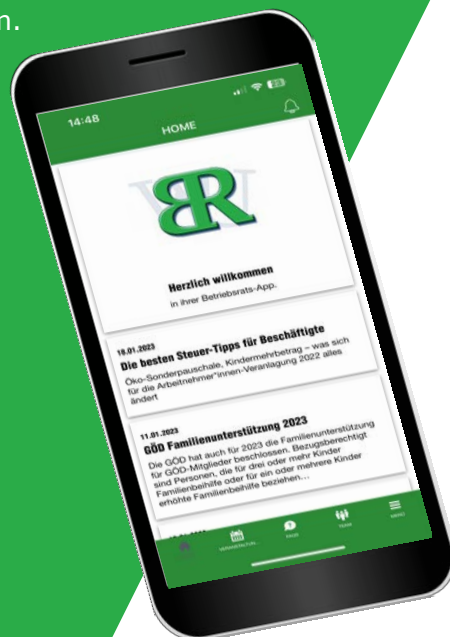
Tauern Spa, Zell am See

Exklusives MICE-SPECIAL 2025 (gültig vom 30.03.-04.07.2025).



Über die "Mein BR"-App hast du all das auf einen Blick

- **Aktuelle Nachrichten** vom Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal
- Fragen und Antworten zu arbeitsrechtlichen Themen
- **Übersicht der Vergünstigungen** im Betrieb
- **Kommende Veranstaltungen** - organisiert durch das Betriebsratsteam
- **Veranstaltungshinweise** unserer **Kooperationspartner, Seminarangebote** von **Arbeiterkammer** und **Österreichischem Gewerkschaftsbund**
- uvm.



So wird's gemacht:

Die "MeinBR-App" sollte bereits auf dem Diensthandy installiert sein.

Öffne die App, **suche** nach unserem Betrieb "**wu**"

Wähle das Portal aus und schon erhältst Du die aktuellen Neuigkeiten



DIE KIESER- METHODE

KIESER

SEIT 1967.

Exklusives Angebot für Mitarbeitende der WU Wien

WIE ALLES BEGAN.

Werner Kieser erlernte als junger Mann den Beruf des Schreiners und betrieb in den 50er-Jahren Amateurboxen. In einem Boxkampf erlitt er eine äußerst schmerzhaftes Rippenfellquetschung, woraufhin ihn ein Freund auf die Möglichkeiten des damals noch fast unbekanntes Krafttrainings aufmerksam machte. Seine Schmerzen verfliegen nach kurzer Zeit durch einfaches Muskeltraining. Für Werner Kieser war diese Erfahrung der Anstoß, Krafttraining auch für Kundinnen und Kunden anzubieten.

Kieser steht seit jeher für effizientes, gesundheitsorientiertes Krafttraining an Maschinen. Hier geht es nicht um Trends, sondern darum, Körper und Geist gesund und leistungsfähig zu halten. Der Rücken steht im Zentrum des Konzepts. Reduktion auf das Wesentliche – Muskel- und Kraftaufbau – lautet seit über 50 Jahren die Devise.



Der Gründer Werner Kieser

ANGEBOT GÜLTIG IN FOLGENDEN KIESER-STUDIOS:

Wien

Praterstern 3, (01) 214 80 80
Neustiftgasse 73-75, (01) 523 78 78
Julius-Tandler-Platz 3, (01) 319 77 70

Graz

Babenbergerstraße 2, (0316) 72 25 55

Salzburg

Sterneckstraße 11, (0662) 87 28 18



UNSERE LEISTUNGEN

- Ausführliche Beratung durch unsere Kieser Instruktoren und Instruktoren
- Individuelles Trainingsprogramm zugeschnitten auf Ihre Bedürfnisse und Trainingslevel
- Medizinische Trainingsberatung
- Regelmäßig persönlich begleitete Trainingsstunden
- Rückenanalysen
- Spezifisches Rückentraining basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Kraftmessungen
- Messung der Körperzusammensetzung mit einer bioelektrischen Impedanzanalyse
- Nährstoffberatung zur Unterstützung Ihres Trainingserfolgs

**100 € STARTRABATT
+ EIN ZUSÄTZLICHES
TRAININGSMONAT*
SICHERN
BIS ZUM 31.03.2025**

*Nur gültig mit einem Mitarbeitendennachweis. Nicht kumulierbar mit anderen Aktionen. Weitere Informationen erhalten Sie von unseren Studiomitarbeitenden oder unter www.kieser.at



IT'S TIME FOR YOUR PERSONAL TIME-OUT

Die LOISIUM Wine & Spa Hotels in Langenlois, der Südsteiermark & Champagne sind die Hot Spots für Wine Lovers, Foodies und alle, die ein ganz besonderes Wine-Spa Erlebnis suchen. Inmitten von Weingärten genießt man außergewöhnliches Design und unkomplizierten Luxus. Und das Beste daran – die traumhafte Auszeit gibt's jetzt für alle Mitarbeiter/innen der WU Wirtschaftsuniversität Wien zu top Konditionen:

UND SO FUNKTIONIERT'S

1. QR-Code scannen oder [hier klicken](#).
2. Wunsch-Location auswählen.
3. Buchung abschließen & Urlaub im Weingarten genießen!



-30%

auf die tagesaktuelle
Rate inklusive
Frühstück

Gültig bis 31. Dezember 2025 nach Verfügbarkeit, ausgenommen Feiertags- und Eventtermine. Das Angebot gilt ausschließlich für Direktbuchungen über loisium.com mit gültiger Firmen-Mailadresse, nicht kommissionierbar. Personalausweis bei Check-in erforderlich. Nicht gültig auf bereits bestehende Buchungen, Packages & Promotions (inkl. Frühbucherrate). Diese Vereinbarung ist als vertraulich zu beachten, die Konditionen dürfen innerhalb der Firma (inkl. Tochter- und Schwesterunternehmen) kommuniziert, jedoch nicht an Dritte weitergegeben werden. Für eine Anreise nach 18.00 Uhr ist die Buchung mittels Angabe einer Kreditkarte garantiert, die Bezahlung erfolgt bei Check-out. Bitte beachten Sie die jeweiligen Konditionen der gebuchten Online-Tarife auf loisium.com in Bezug auf Stornofristen und Zahlungsbedingungen.

LOISIUM LANGENLOIS Loisium Allee 2 | 3550 Langenlois | hotel.langenlois@loisium.com | +43 2734 77100

LOISIUM SÜDSTEIERMARK Am Schlossberg 1a | 8461 Ehrenhausen a. d. Weinstraße | hotel.steiermark@loisium.com | +43 3453 28800

LOISIUM CHAMPAGNE 1 Allée de la Sapinière | 51160 Mutigny, France | hotel.champagne@loisium.com | +33 3100 182 00

taste the region — loisium.com



20% Rabatt bei SKINBEAUTY
www.skinbeauty.at/alle-produkte/



Wir sind ein dynamisches Start Up aus Österreich und wollen anderen österreichischen Unternehmen eine neue Art der Kosmetik vorstellen.

Mit dem - können alle Mitarbeiter:innen davon profitieren.

Skinbeauty Products® steht für High End Kosmetik zu einem leistbaren Preis. Wir kombinieren nicht nur ausgesuchte Wirkstoffe in hohen Konzentrationen – durch die moderne Liposomentechnik gelangen die Wirkstoffe tiefer in die Haut, wo sie besser wirksam sind. Deshalb ist Skinbeauty Kosmetik besonders effizient bei sensibler, trockener, unreiner und reifer Haut.

Freu dich auf hochwertige Kosmetik aus Österreich. Von Ärzten empfohlen.

Besuche unseren Shop oder lass dich bei Hautproblemen beraten.

Wir freuen uns auf dich!

Dein Skinbeauty Team

Tee Jays Jacken Mitarbeiter*innen Angebot

statt 109,95 €

nur 79,90 €

mit dem Gutschein-Code:
Februar

Angebot gültig bis 16.03.25 bzw.
solange der Vorrat reicht!

Outdoor Crossover



Erhältlich in 3 Farben:
Navy/Navy Melange
Schwarz/Schwarz Melange
Space Grau/Grau Melange



„Zepelin“



Erhältlich in 2 Farben:
Navy
Schwarz



Hybrid Stretch



Erhältlich in 3 Farben:
Dunkelgrün/Schwarz
Navy/Navy
Schwarz/Schwarz



