

Im Scheinwerfer

Newsletter des Betriebsrats für das Allgemeine
Universitätspersonal an der WU Wien

Ausgabe November 2024

In dieser Ausgabe

Betriebsversammlung 2024	3
Vorbereitung für das Mitarbeiter*innengespräch	4
NEUES aus dem Dienstrecht	6
GÖD-Infos	8
GÖD: Gehaltsverhandlungen eingefordert	19
Happy Birthday: Das "Grundgesetz der Arbeit" feiert Geburtstag	20
Österreich setzt endlich Schritte gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	21
KI - Kolleg*in oder Kontrolleur*in?	22
Der Sozialfonds hilft Mitarbeiter*innen in besonderen Notlagen	23
Stressmanagement im Alltag	24
Blackout-Maßnahmen ... für unser Gehirn	26
BVA-Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	27
Dialogführung "Stadt, Land, Mensch"	28
Führung "Die Leopoldstadt"	30
Drehsesselverteilung und Honigaktion	32
Neue und aktualisierte Vergünstigungen	33
Gehirn Work-out	36

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Ausgabe vom Scheinwerfer beleuchtet die Betriebsversammlung vom 11. Oktober 2024 und wie wichtig es ist, sich auf das Mitarbeiter*innengespräch vorzubereiten. Hauptthema war die Möglichkeit einer Aufwertung von Sekretariatsmitarbeiter*innen von Departments und Instituten.

Vizekanzler Marin Winner hat bereits im Juli eine Aufwertung von ca. 30-40 Prozent der Sekretär*innen in Aussicht gestellt. Wir Betriebsräte begrüßen diesen wichtigen Schritt, da sich die Arbeitsbedingungen und die notwendigen Kenntnisse in den letzten beiden Jahrzehnten sehr stark verändert haben.

Gemeinsame Veranstaltungen von allgemeinem und wissenschaftlichem Betriebsrat gehören bereits zur Selbstverständlichkeit. Wir blicken zurück auf den Besuch des Wien Museum im Juli und den Spaziergang durch das jüdische Wien im Oktober 2024. Auch die Sessel- oder Honigaktion für die WU-Angehörigen ist Thema in diesem Newsletter.

Am 12. Dezember 2024 findet heuer wieder die Weihnachtsfeier des Betriebsrats des allgemeinen Personals im Festsaal 1/Gebäude AD, statt. Alle sind herzlich eingeladen, einige gemütliche Stunden mit allen Kolleg*innen zu verbringen.

*Ihr
Betriebsratsteam*



Ihr Betriebsratsteam für das Allgemeine Universitätspersonal an der WU



... immer für Sie da!



Friedrich HESS
Vorsitzender
01-31336-4931



Ursula NEMETH
stv. Vorsitzende
01-31336-4775



Jürgen ANGEL
Schriftführer
01-31336-4040



Cornelia BERGER
stv. Kassaverwalterin
01-31336-4563



Karin DWULIT
01-31336-4093



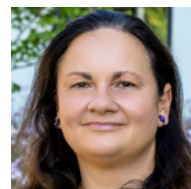
Julia EMBERGER
01-31336-4199



Roman FRANZ
01-31336-5205



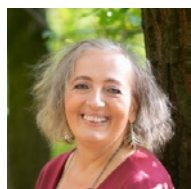
Gabriele GARTNER
Kassaverwalterin
01-31336-4944



Ruth HEUBERGER
01-31336-5108



Claudia HOFFMANN
01-31336-5006



Hilde RENNER
stv. Schriftführerin
01-31336-5151



Hakan SIRETOGLU
01-31336-4116



Impressum: Im Scheinwerfer, Ausgabe November 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.



Betriebsversammlung 2024

Am Freitag, 11.10.2024 fand die diesjährige Betriebsversammlung in der Galerie (LC/EG) statt. Es haben ca. 20 Mitarbeiter*innen vor Ort und 67 Mitarbeiter*innen über MS-Teams teilgenommen.



Der Vorsitzenden Fritz Hess begrüßt alle Teilnehmer*innen an der Betriebsversammlung. Onlineteilnehmer*innen durften jederzeit über den Chat Fragen stellen.

Es folgte der Tätigkeitsbericht des Betriebsrats seit der letzten Betriebsversammlung. Dieser ist unter Publikationen auf der Homepage des Betriebsrats nachzulesen.

Das Hauptthema war die Bewertung und Aufwertung von Sekretär*innen an der WU.

Die Betriebsräte haben in vielen Jour Fixe die niedrige Bewertung von Sekretär*innen angesprochen. Die Argumente für eine Höherbewertung waren vielfältig, wie z.B. Arbeitsverdichtung, höhere Anforderungen, digitale Transformation und der damit verbundenen Mehrbelastung, hohes Ausbildungsniveau, hohe Fluktuation (Dienstnehmer*innenkündigungen) und vieles mehr.

Diesen Sommer ist ein kleiner, aber nicht unwesentlicher Durchbruch gelungen. Vizerektor Martin Winner stellte die Aussicht auf eine höhere Bewertung von ca. 30 bis 40 Prozent der Sekretär*innen an Departments/Instituten in Aussicht. Dies wird noch dieses Jahr im Rat der Departmentvorstände vorgestellt. Direkte Vorgesetzten sollen ihre Mitarbeiter*innen für eine höhere Bewertung vorschlagen und diesen Vorschlag argumentieren.

Wie soll diese Aufwertung finanziert werden

Vizerektor Winner schlägt drei Varianten vor:

- Die Aufwertung soll durch die dem Department/Institut zur Verfügung stehenden Mittel für Überzahlung finanziert werden.
- Durch eine Reduktion der Arbeitszeit der Mitarbeiter*in.
- Durch Umwidmung von freien Stunden der Organisationseinheit.

Die einfachste Variante ist die Aufwertung aus den Mitteln für Überzahlungen. Dafür bedarf es einer zweckgebundenen Erhöhung des Überzahlungstopfes.

Mit einem kurzen Bericht von den laufenden Kollektivvertragsverhandlungen und der abschließenden Stärkung am Buffet ging diese Betriebsversammlung zu Ende. (fh)



Die in Präsenz teilnehmenden Kolleg*innen konnten sich nach der Betriebsversammlung am vorbereiteten Buffet stärken

Fotos: Hilde Renner

Vorbereitung für das Mitarbeiter*innengespräch



Auswahl

- nach A-Z
- nach Bereichen
- nach Vizerektorat
- nach Kategorie
- nach Ansprechpersonen
- Zurück zur Startseite

KURZTITEL	BEREICH ORG. EINHEIT
FORM MA-Gespräch Abschlussbericht	Personalentwicklung und Personalplanung
FORM MA-Gespräch Entwicklungsmassnahmen	Personalentwicklung und Personalplanung
INFO MA-Gespräch Grundmatrix	Personalentwicklung und Personalplanung
FORM MA-Gespräch Grundmatrix_leeres Arbeitsblatt (Mitarbeiter-Gespräch)	Personalentwicklung und Personalplanung
INFO MA-Gespräch Umfassende Fragensammlung	Personalentwicklung und Personalplanung
FORM MA-Gespräch: Dokumentation zu transferierender Vereinbarungen	Personalentwicklung und Personalplanung

In der Regelungs- und Formulardatenbank können Informationen und Formulare für ein Mitarbeiter*innengespräch downgeloadet werden

Jede*r Arbeitnehmer*in sollte einmal im Jahr ein Mitarbeiter*innengespräch mit seiner/seinem direkten Vorgesetzten haben. Sie können auf dieses Gespräch bestehen. Das Gespräch soll nur zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiter*in unter 4-Augen - auf Augenhöhe und in einer wertschätzenden Form - stattfinden. Sie können auch eine Vertrauensperson zum Gespräch mitnehmen, z.B. eine Betriebsrätin oder einen Betriebsrat.

Formulare und Informationen für das Mitarbeiter*innengespräch finden Sie [in der Regelungs- und Formulardatenbank](#). unter der Rubrik "nach A-Z" beim Buchstaben "M".

Es ist wichtig sich auf dieses Gespräch vorzubereiten, um z.B. eine Überzahlung oder eine bessere Einstufung zu erhalten.



Bereiten Sie sich gut auf Ihr Mitarbeiter*innengespräch vor

Foto: Artem Podrez (<https://www.pexels.com/de-de/foto/schreibtisch-laptop-buro-arbeiten-8512448/>)

Worauf sollten Sie sich besonders vorbereiten?

1. Was sind Ihre Aufgaben innerhalb der Abteilung

Überlegen Sie sich, welche Aufgaben Sie in Ihrem Bereich erledigen und verweisen Sie auf Ihre Stärken, z.B.:

- zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiter*innen - Schnittstelle zur Leitung
- Unterstützung aller Mitarbeiter*innen bei Fragen, Problemen oder Anliegen in Personalangelegenheiten und in organisatorischen Belangen
- Terminplanung und Koordination
- Planung, Koordination und Organisation von (eventuell auch fremdsprachigen) Veranstaltungen inklusive Budgetplanung und Budgetkontrolle
- Kontrolle des Abteilungsbudgets
- fundierte praktische Erfahrung
- hoher mehrsprachiger Kommunikationsanspruch innerhalb der Abteilung und mit Stakeholdern innerhalb und außerhalb der WU
- eventuelle Führungsaufgaben bzw. Führungsaufgaben die Sie als Stellvertretung übernehmen



Ein Mitarbeitergespräch soll unter 4-Augen, auf Augenhöhe und Wertschätzend durchgeführt werden - eine Vertrauensperson kann aber mitgenommen werden

Foto: cottonbro studio (<https://www.pexels.com/de-de/foto/kreativ-buro-frauen-sitzung-7429461/>)

- Weiterbildung, Ausbildung und/oder Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen und der damit verbundenen Arbeitszeit etc.
- weisen Sie auf Ihre Ausbildung (Matura, Studium), sowie ihre Fortbildungen hin
- zählen Sie die Vielzahl der Tätigkeiten auf, die von Ihnen verlangt werden
- welche und wie viele Computer-Programme sind erforderlich, um die geforderten Tätigkeiten machen zu können. Wie sehr sind Sie durch die digitale Transformation belastet?
- Vergleichen Sie dies mit Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung zum Zeitpunkt Ihrer Anstellung. Ist die Arbeitsplatzbeschreibung noch aktuell?

2. Was wird von Ihnen verlangt?

Überlegen Sie sich auch, welche Befähigungen von Ihnen verlangt werden, um Ihre Arbeit zu erledigen, z.B.:

- soziale Kompetenz
- Zahlenaffinität und strukturiertes Denken
- hohe Selbständigkeit und Eigeninitiative sowie Teamfähigkeit
- Fähigkeit zum selbständigen, eigenverantwortlichen Arbeiten
- ausgeprägte organisatorische Fähigkeit
- Flexibilität und Genauigkeit

- Engagement und hohe Belastbarkeit
- sehr gute mehrsprachige Kommunikationsfähigkeit

3. Gesundheit

Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender, Punkt ist die Belastung durch Arbeitsverdichtung und kurzfristig zu erledigenden Tätigkeiten. Kann in der vereinbarten Arbeitszeit die Arbeit noch bewältigt werden, ohne gesundheitliche Schäden (Burnout) davonzutragen? Erhalten Sie rechtzeitig Vorgaben oder alles erst in letzter Minute?

Dabei sind auch noch bestimmte Faktoren zu berücksichtigen:

- Wie kann Arbeit und Familie und Freizeitaktivitäten (freiwillige Feuerwehr, soziales Engagement bei Hilfsorganisationen etc.) vereinbart werden?
- Habe ich Betreuungsverpflichtungen für nahe Angehörige?

Falls Sie noch weitere Information oder Hilfe benötigen, kontaktieren Sie eine Betriebsrätin/einen Betriebsrat. Die Mitglieder des Betriebsrats sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alles, was Sie einem Betriebsrat/einer Betriebsrätin mitteilen, wird vertraulich behandelt. Sie selbst entscheiden, welche Informationen weitergegeben werden und wann eine Betriebsrätin/ein Betriebsrat diese weiterleiten soll. (fh)



Auch bestimmte Faktoren wie Betreuungspflichten oder Freiwilligenhilfe sollten bei der Arbeitsbelastung nicht unbeachtet bleiben

Foto: Mohammed Soufy (<https://www.pexels.com/de-de/foto/stadt-menschen-stadtisch-urban-15558861/>)

Foto: Yan Krukau (<https://www.pexels.com/de-de/foto/fraugluecklich-frohlich-lacheln-8429928/>)

NEUES aus dem Dienstrecht

Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten

Bediensteten wird ermöglicht, ihr Kind – sofern es das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat – bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt bis zu vier Wochen zu begleiten. Für die Zeit der Freistellung ist kein Pensionsbeitrag zu leisten.

Beibehaltung angerechneter Vordienstzeiten bei Wechsel der Gebietskörperschaft

Die Regelung, dass arbeitsplatzbezogene Anrechnungen aus einem unmittelbar vorherigen Bundesdienstverhältnis übernommen werden, wird auf unmittelbar vorangegangene Landesdienstverhältnisse ausgeweitet. Dies betrifft insbesondere Landeslehrpersonen, die das Bundesland bzw. zu einer Schule oder Hochschule des Bundes wechseln.

Gehaltsvorschuss

Der maximal mögliche Gehaltsvorschuss wird von 7.300 € auf 12.000 € angehoben.

Verbesserungen in der Reisegebührenschrift

Bei Auslandsdienstreisen werden die Differenzierungen der Reisegebührensätze nach Gebührenstufen, die an die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung anknüpfen, abgeschafft und einheitlich für alle Bedienstete die derzeit gültige Gebührenstufe 3 eingeführt. Der Zuschuss zur Nächtigungsgebühr wird auf bis zu 800 % der Nächtigungsgebühr angehoben (derzeit max. 105 €, ab 1.1.2025 max. 153 €). Des Weiteren wird sichergestellt, dass bei Eisenbahnfahrten der Beförderungszuschuss neben den tatsächlichen Mehraufwendungen aufgrund der Benützung der 1. Wagenklasse oder von Nachtzügen gegen Nachweis möglich ist.

Progressionsabgeltungsgesetz ab 1.1.2025 Anhebung der Steuerstufen

Alle Steuerstufen (außer jene des Höchststeuersatzes von 55 % bei Einkommen ab 1 Mio. Euro) werden um knapp 4 Prozent angehoben. Die Einteilung der Steuerstufen entnehmen Sie bitte der GÖD-Info auf Seite 14.

Die neuen Tarifstufen ab 2025:

- erste Tarifstufe 13.308 Euro
- zweite Tarifstufe 21.617 Euro
- dritte Tarifstufe 35.836 Euro
- vierte Tarifstufe 69.166 Euro
- fünfte Tarifstufe 103.072 Euro

Anhebung der Tages- und Nächtigungsgebühr

- die Tagesgebühr (Tarif I) wird auf 30 Euro (bisher 26,40 Euro),
- die Tagesgebühr (Tarif II) auf 22,00 Euro (bisher 19,80 Euro) und
- die Nächtigungsgebühr auf 17 Euro (bisher 15,00 Euro)

angehoben.

Wichtige klimafreundliche Neuerungen:

- Bei Benützung eines eigenen Fahrrads gebühren 0,50 Euro je Fahrkilometer.
- Für Wegstrecken, die bei einer Dienstreise mangels eines Massenbeförderungsmittels oder anderer Beförderungsmittel zu Fuß zurückgelegt werden müssen, gebührt das Kilometergeld bereits ab einer Wegstrecke von mehr als einem Kilometer (statt bisher mehr als zwei Kilometer).

Anhebung und Attraktivierung des Kostenersatzes bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Beförderungszuschuss)

Als Attraktivierungsmaßnahme für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel wird es eine Erhöhung des Beförderungszuschusses bei Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln geben:

Der Beförderungszuschuss beträgt zukünftig für

- die ersten 50 Kilometer 0,26 Euro (statt 0,20 Euro)
- für die weiteren 250 Kilometer 0,13 Euro (statt 0,10 Euro)
- für jeden weiteren Kilometer 0,07 Euro (statt 0,05 Euro)

Insgesamt darf der Beförderungszuschuss 69,30 Euro nicht übersteigen (statt 52,00 Euro).

Bei Weglängen bis 8 Kilometer beträgt der Beförderungszuschuss 2,00 Euro je Wegstrecke (statt 1,64 Euro).

Der erhöhte Beförderungszuschuss (wenn die Verwendung eines Massenbeförderungsmittels glaubhaft gemacht wird) beträgt zukünftig für

- die ersten 50 Kilometer 0,50 Euro (statt 0,30 Euro)
- für die weiteren 250 Kilometer 0,20 Euro (statt 0,15 Euro)
- für jeden weiteren Kilometer 0,10 Euro (statt 0,08 Euro)

Insgesamt darf der erhöhte Beförderungszuschuss 109,00 Euro nicht übersteigen (statt 79,70 Euro).

Die Summe der Beförderungszuschüsse darf pro Kalenderjahr maximal 2.450 Euro betragen.

Pensionsanpassung 2025

Pensionen und Ruhebezüge, die bereits vor dem 1. Jänner 2025 bezogen worden sind, werden wie folgt angepasst:

- bis monatlich brutto € 6.060,00 (=monatliche Höchstbeitragsgrundlage 2024) mit dem gesetzlichen Anpassungsfaktor von 4,6 % und
- ab monatlich brutto € 6.060,00 mit einem Pauschalbetrag von € 278,76 (= 4,6 % von 6.060).

Die Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung bleibt auch für Pensionsantritte im Jahr 2025 weiterhin ausgesetzt.

Schutzklausel

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

Gemäß der vom Nationalrat am 18. September 2024 beschlossenen, sogenannten Schutzklausel, werden Personen, die im Jahr 2025 ihre Pension antreten, wiederum – wie bereits vergangenes Jahr – einen "Erhöhungsbetrag" erhal-

ten, der 4,5 % der Pensionskonto-Gesamtgutschrift des Jahres 2023 beträgt. Damit sollen inflationsbedingte Pensionsverluste durch einen späteren Pensionsantritt vermieden werden.

Diese Schutzklausel gilt für:

1. Alterspensionen ab Erreichen des Regelpensionsalters, Erwerbsunfähigkeitspensionen, Schwerarbeitspensionen und Pensionen nach der Langzeitversichertenregelung, deren Stichtag im Jahr 2025 liegt.
2. Korridor pensionen, deren Stichtag im Jahr 2025 liegt, wenn
 - a. die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Korridor pension bereits im Jahr 2024 vorgelegen sind oder
 - b. wegen des Erreichens der Voraussetzungen im Jahr 2025 der Arbeitslosengeldanspruch endet und das Arbeitslosengeld für mindestens 30 Tage bezogen wurde.

Ruhebezüge (betrifft Beamt*innen, die vor dem 1. Jänner 1976 geboren und bis zum 31. Dezember 2004 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eingetreten sind sie unterliegen der Parallelrechnung):

Im "Altast" der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Pensionsgesetz 1965 berechnet wird) erfolgt die Aufwertung der Beitragsgrundlagen um 10,8 % anstelle von 9,7 %. Im "Neuast" der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz und somit mit Hilfe des "Pensionskontos" berechnet wird) steht der anteilige Erhöhungsbetrag im Ausmaß von 4,5 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2023 zu (siehe oben).

Diese Schutzklausel gilt für Ruhestandsversetzungen im Jahr 2025

1. aufgrund des Erreichens des Regelpensionsalters, wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder bei Inanspruchnahme der Schwerarbeits- oder Langzeitversichertenregelung oder
2. bei Inanspruchnahme der Korridor pension, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme bereits im Jahr 2024 vorgelegen sind.

(fh)

20.09.2024

GÖD-Info: Dienstrechtsnovelle 2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Am Mittwoch wurde im Nationalrat eine umfangreiche Dienstrechtsnovelle beschlossen, die einige wesentliche Neuerungen mit sich bringt.

Hier eine Übersicht über die wichtigsten Inhalte:

Überstellung von Beamt:innen in die Verwendungsgruppe A3

Es wird eine Ernennung unter der Auflage ermöglicht, allfällige Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse für die neue Verwendung innerhalb von zwei Jahren zu erbringen.

Dienstliche Meldepflichten

Es werden explizite Meldepflichten der Bediensteten gegenüber der Dienstbehörde normiert, wenn Bediensteten Berechtigungen wie etwa die Lenkberechtigung entzogen oder ein Waffenverbot verhängt wird und diese im dienstlichen Alltag eine bedeutende Rolle spielen.

Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten

Bediensteten wird ermöglicht, ihr Kind – sofern es das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat – bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt bis zu vier Wochen zu begleiten. Für die Zeit der Freistellung ist kein Pensionsbeitrag zu leisten.

3-jährige Schulleitungstätigkeit kann 20-ECTS-Lehrgang ersetzen

Ab 2024 müssen Bewerber:innen für Schulleitungsstellen, deren Ausschreibungsfrist nach dem 31. Dezember 2023 endet, nach dem Altrecht einen 20-ECTS-Lehrgang nachweisen. Mit der neuen Regelung wird festgelegt, dass eine mindestens dreijährige Ausübung einer Schulleitungsfunktion den geforderten 20-ECTS-Lehrgang ersetzt.

Änderung bei der Berechnung der Dienstzulage für die Leitung eines Schulclusters

Die maßgebliche Gruppengröße für die Höhe der Dienstzulage für die Leitung eines Schulclusters, für die Frage, wann eine Administration eingerichtet werden kann,

sowie für die Dienstzulage für die Administration wird von 25 Schüler:innen auf 20 Schüler:innen abgesenkt.

Beibehaltung angerechneter Vordienstzeiten bei Wechsel der Gebietskörperschaft

Die Regelung, dass arbeitsplatzbezogene Anrechnungen aus einem unmittelbar vorherigen Bundesdienstverhältnis übernommen werden, wird auf unmittelbar vorangegangene Landesdienstverhältnisse ausgeweitet. Dies betrifft insbesondere Landeslehrpersonen, die das Bundesland bzw. zu einer Schule oder Hochschule des Bundes wechseln.

Sonn- und Feiertagszulage

Die Bestimmung wird ausgeweitet, um die Gebührlichkeit der Sonn- und Feiertagszulage bei allen Formen des Dienstplanes zu ermöglichen, bei denen regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten ist.

Gehaltsvorschuss

Der maximal mögliche Gehaltsvorschuss wird von 7.300 € auf 12 000 € angehoben.

Vorschuss auf Schmerzensgeld

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Vorschuss auf Schmerzensgeld gemäß § 23b Abs. 2 GehG unabhängig von einer Erwerbsminderung zu erfolgen hat.

Anspruch auf besondere Hilfeleistung

Für die Begründung eines Anspruches auf besondere Hilfeleistung spielt es künftig keine Rolle, ob eine Ausbildung als „Spezialausbildung“ bezeichnet wird oder es sich etwa um ein jährliches Einsatz- oder Schießtraining handelt, das von sämtlichen Bediensteten zu absolvieren ist, die zur Ausübung polizeilicher Befehls- und Zwangsgewalt ermächtigt sind.

Administrator:innen an humanberuflichen Schulen

Die Aufgaben von Administrator:innen an humanberuflichen Schulen sind mit denen an anderen (höheren) Schulen gleichgestellt. Es erfolgt daher auch eine Gleichstellung bezüglich der Dienstzulage.

Abgeltung für Koordinierung in Deutschförderklassen in der Primarstufe

Für Lehrpersonen an einer Volksschule, die hauptsächlich in einer Deutschförderklasse unterrichten, wird aufgrund des zusätzlichen organisatorischen Koordinierungsaufwands eine Vergütung (75 € monatlich) geschaffen.

Fixgehalt in der Truppenoffiziers- und der Unteroffiziersausbildung

Das Fixgehalt für Militärpersonen in der Truppenoffiziers- und der Unteroffiziersausbildung beträgt 127,28 % des vollen Gehaltes einer Militärperson der Verwendungsguppe M ZCh der Gehaltsstufe 1 (2.922,22 €).

Vertragsbedienstete des Gesundheits- und Krankenpflagedienstes

Der insgesamt belastenden Situation im Bereich der Pflegedienste und Pflegedienstleitungen wird einerseits mit einem höheren Grundgehalt und andererseits mit einer Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von 163,70 € für die Bediensteten der neuen Entlohnungsgruppen gk 3 und gk 4 entsprochen.

Nebentätigkeit von Vertragsbediensteten

Vertragsbediensteten wird das Vereinbaren einer Nebentätigkeit rechtlich ermöglicht. Hierfür gebührt eine Nebentätigkeitsvergütung nach Maßgabe des § 25 GehG.

Nachmittagsbetreuung an Praxisschulen

Die befristete Möglichkeit der Verwendung von Lehrpersonen im pd-Schema in der Nachmittagsbetreuung wird auf Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen eingegliederten Praxisschulen ausgedehnt.

Einführungsveranstaltung vor Einstieg in den Lehrberuf

Wenn im Rahmen eines Lehramtsstudiums bereits mindestens 120 ECTS erworben wurden, muss künftig nur noch eine 5-tägige Einführungsveranstaltung (bisher 10-tägig) absolviert werden.

Erleichterungen während der Absolvierung des Masterstudiums für das Lehramt

Es wird im Gesetz ausdrücklich festgehalten, dass auf die studienbedingten Mehrbelastungen von Lehrpersonen, die ihr Masterstudium berufsbegleitend absolvieren, bei der Diensterteilung angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Daneben werden zahlreiche Rechtsansprüche für diese Lehrpersonen geschaffen:

- Verwendung nur im Ausmaß einer halben Lehrverpflichtung
- Verbot der Verwendung in fachfremden Unterrichtsgegenständen

- Verwendung als Klassenvorständin bzw. Klassenvorstand nur mit Zustimmung der bzw. des Betroffenen

Aufgrund der dienstrechtlichen Erleichterungen wird für den Dienstgeber wieder die Möglichkeit geschaffen, das Dienstverhältnis zu kündigen, wenn das Masterstudium nicht innerhalb von fünf Jahren (derzeit acht Jahren) abgeschlossen wird. Wird das Dienstverhältnis nicht gekündigt und das Masterstudium nicht innerhalb von acht Jahren abgeschlossen, wird künftig die weitere Vorrückung bis zum Abschluss des Masterstudiums gehemmt (gilt nur für Neueintritte ab dem Schuljahr 2025/2026).

Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien

Die Schulleitung hat der Vertragslehrperson für die Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien eine Mentorin oder einen Mentor zuzuweisen und dies der betreuenden Hochschul- oder Universitätslehrperson bekannt zu geben. Befindet sich die Vertragslehrperson im Rahmen der Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien zugleich in der Induktionsphase, so hat sie die Induktionsphase und die pädagogisch-praktischen Studien gemeinsam zu absolvieren. Die in der Induktionsphase geleisteten Tätigkeiten sind für die Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien zu berücksichtigen.

Die Mentorin oder der Mentor hat für die Anrechnung der geleisteten Unterrichtstätigkeiten auf die pädagogisch-praktischen Studien eine Leistungsbeschreibung zur Vorlage an die das Masterstudium für das Lehramt betreuende Universität bzw. Pädagogische Hochschule zu erstellen.

Ergänzung zum Attraktivierungspaket 2022

Die Ergänzung deckt jene Fälle ab, in denen Bedienstete die Ausbildungsphase bereits abgeschlossen haben und denen eine Funktionszulage gemäß § 73 VBG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung nur deshalb nicht gebührt hat, weil sie keiner Bewertungsgruppe zugeordnet gewesen waren, für die eine Funktionszulage vorgesehen war.

Herabsetzung der Auslastung von Richter:innen

Es erfolgt eine Anpassung bezüglich der besoldungsrechtlichen Folgen bei der Herabsetzung nach § 75g Abs. 1 RStDG. Es wird normiert, dass der Monatsbezug in jenem Ausmaß gebührt, das der Richter:in oder dem Richter bei Anwendung des § 13c GehG zustehen würde, mindestens jedoch im tatsächlichen Beschäftigungsausmaß.

Berufliche Mobilität und einheitliches Berufsbild der Richter:innen und Staatsanwäl:innen

Es wird die Möglichkeit geschaffen, dass Verwaltungsrichter:innen zu Staatsanwäl:innen ernannt werden können. Es gelten die gleichen Voraussetzungen, unter denen es ihnen schon jetzt möglich ist, zu Richter:innen der ordentlichen Gerichtsbarkeit ernannt zu werden.

Schulcluster bis 200 Schüler:innen an allgemeinbildenden Pflichtschulen

Es erfolgt eine Erhöhung der Zahl der Wochenstunden für die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben (Schulclusterleitung, Bereichsleitung) von 12 auf 20. Damit wird sichergestellt, dass die Leitung eines solchen Schulclusters von der Unterrichtsverpflichtung freigestellt werden kann.

Vertretung der Schulleitung an allgemeinbildenden Pflichtschulen

Nach Möglichkeit soll künftig die Person, für die sich die Schulleitung entschieden hat, die Vertretung übernehmen – und nicht unbedingt jene, die das höchste Besoldungsdienstalter aufweist.

„Administrator:innen“ an allgemeinbildenden Pflichtschulen

Für die verwaltungsmäßige Unterstützung der Schulleitung im allgemeinbildenden Pflichtschulbereich wird eine Einrechnung im Ausmaß einer halben Wochenstunde pro Klasse in die Unterrichtsverpflichtung bzw. deren Verringerung für ein bis zwei Lehrpersonen, die diese Tätigkeit übernehmen, ermöglicht.

Wahrnehmung von Tätigkeiten von Berufsschullehrpersonen im Rahmen der integrativen Berufsausbildung

Die gegenständliche Einrechnungsbestimmung wird bis 31. August 2029, daher für weitere fünf Jahre, verlängert.

Abteilungsvorständ:innen im land- und forstwirtschaftlichen Landesschulbereich

Es wird klargestellt, dass im Fall einer nachfolgenden Bestellung zur Schulleiterin oder zum Schulleiter die Dauer der Funktionsausübung einer Abteilungsleitung zu zwei Drittel einzurechnen ist.

Quereinstieg in den Lehrberuf

Für die Verwendung an Sonderschulen besteht nun die Möglichkeit zum Einstieg in den Lehrberuf mit einer fachlich geeigneten Hochschulbildung im Bereich der

inklusive Pädagogik. Im Bereich der Primarstufe wird ein Quereinstieg für die Verwendung im Unterrichtsgegenstand Musikerziehung eingeführt. Für den Quereinstieg im Bereich des Religionsunterrichts an Volksschulen werden die dienstrechtlichen Voraussetzungen geschaffen.

Im Sinne einer Gleichbehandlung aller Quereinsteiger:innen erfolgt eine rückwirkende Verlängerung der Übergangsbestimmung für regulär angestellte Lehrpersonen mit abgeschlossenem Fachstudium, die derzeit ein Lehramtsstudium absolvieren und sich in der Ausbildungsphase befinden.

Verbesserungen in der Reisegebührevorschrift

Bei Auslandsdienstreisen werden die Differenzierungen der Reisegebührensätze nach Gebührenstufen, die an die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung anknüpfen, abgeschafft und einheitlich für alle Bedienstete die derzeit gültige Gebührenstufe 3 eingeführt. Der Zuschuss zur Nächtigungsgebühr wird auf bis zu 800 % der Nächtigungsgebühr angehoben (derzeit max. 105 €, ab 1.1.2025 max. 153 €). Des Weiteren wird sichergestellt, dass bei Eisenbahnfahrten der Beförderungszuschuss neben den tatsächlichen Mehraufwendungen aufgrund der Benützung der 1. Wagenklasse oder von Nachtzügen gegen Nachweis möglich ist.

Ergebnis der Eignungsprüfung und Reihung für die Aufnahme in den Bundesdienst

Die grundsätzliche Reihung nach der bei der Eignungsprüfung erzielten Punktzahl soll prinzipiell ein objektives Verfahren bei der Personalaufnahme gewährleisten. Um eine Berücksichtigung der arbeitsplatzspezifischen Anforderungen zu ermöglichen, wird jedoch eine Abweichungsmöglichkeit geschaffen. Für die weitere Beurteilung der Bewerber:innen können ebenso die vorgelegten Bewerbungsunterlagen und das Informationsgespräch, zu dem künftig auch Bewerber:innen eingeladen werden können, die in Zusammenschau als bestgeeignet erscheinen, einbezogen werden. Ein Abgehen von der Reihung nach erfolgter Eignungsprüfung bedarf einer zwingenden schriftlichen Begründung.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Rauchwarter, MA, e.h.

Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag^a. Veronika Höfenstock, e.h.

Präsidiumsmitglied
Bereichsleiterin Dienstrecht

20.09.2024

GÖD-Info:

Umsetzung von langjährigen GÖD-Forderungen im Rahmen des Progressionsabgeltungsgesetzes IM NATIONALRAT BESCHLOSSEN!

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

In unserer Aussendung vom 8. Juli 2024 haben wir bereits über den Ministerratsbeschluss zur Abgeltung des verbleibenden Drittels der Progressionsanpassung informiert. Nun können wir euch mitteilen, dass der Nationalrat am 18. September 2024 den entsprechenden Gesetzesbeschluss gefasst hat. Die darin vorgesehenen Verbesserungen treten wie geplant **mit 1. Januar 2025** in Kraft.

Hier die wichtigsten Inhalte dieses Nationalratsbeschlusses:

Anhebung der Steuerstufen

Alle Steuerstufen (außer jene des Höchststeuersatzes von 55 % bei Einkommen ab 1 Mio. Euro) werden um knapp 4 Prozent angehoben.

Die neuen Tarifstufen ab 2025:

- erste Tarifstufe **13.308 Euro**
- zweite Tarifstufe **21.617 Euro**
- dritte Tarifstufe **35.836 Euro**
- vierte Tarifstufe **69.166 Euro**
- fünfte Tarifstufe **103.072 Euro**

Anhebung der Tages- und Nächtigungsgebühr

- Die Tagesgebühr (Tarif I) wird auf **30 Euro** (bisher 26,40 Euro),
- die Tagesgebühr (Tarif II) auf **22,00 Euro** (bisher 19,80 Euro) und
- die Nächtigungsgebühr auf **17 Euro** (bisher 15,00 Euro)

angehoben.

Erhöhung des Kilometergeldes

Das Kilometergeld beträgt zukünftig

- für Motorfahräder und Motorräder UND für Personen- und Kombinationsfahrzeuge je Fahrkilometer **einheitlich 0,50 Euro** (statt 0,24 Euro für Motorfahräder und Motorräder und statt 0,42 Euro für PKW und Kombi).
- Der Zuschlag für jede Person, deren Mitbeförderung in einem Personen- oder Kombinationskraftwagen dienstlich notwendig ist, erhöht sich auf **0,15 Euro je Fahrkilometer** (statt 0,05 Euro).

Wichtige klimafreundliche Neuerungen:

- Bei Benützung eines eigenen Fahrrads gebühren **0,50 Euro je Fahrkilometer**.
- Für Wegstrecken, die bei einer Dienstreise mangels eines Massenbeförderungsmittels oder anderer Beförderungsmittel zu Fuß zurückgelegt werden müssen, gebührt das Kilometergeld bereits ab einer Wegstrecke von **mehr als einem Kilometer** (statt bisher mehr als zwei Kilometer).

Anhebung und Attraktivierung des Kostenersatzes bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Beförderungszuschuss)

Als Attraktivierungsmaßnahme für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel wird es eine Erhöhung des Beförderungszuschusses bei Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln geben:

Der Beförderungszuschuss beträgt zukünftig für

- die ersten 50 Kilometer **0,26 Euro** (statt 0,20 Euro)
- für die weiteren 250 Kilometer **0,13 Euro** (statt 0,10 Euro)
- für jeden weiteren Kilometer **0,07 Euro** (statt 0,05 Euro)

Insgesamt darf der Beförderungszuschuss **69,30 Euro** nicht übersteigen (statt 52,00 Euro).

Bei Weglängen bis 8 Kilometer beträgt der Beförderungszuschuss **2,00 Euro** je Wegstrecke (statt 1,64 Euro).

Der erhöhte Beförderungszuschuss (wenn die Verwendung eines Massenbeförderungsmittels glaubhaft gemacht wird) beträgt zukünftig für

- die ersten 50 Kilometer **0,50 Euro** (statt 0,30 Euro)
- für die weiteren 250 Kilometer **0,20 Euro** (statt 0,15 Euro)
- für jeden weiteren Kilometer **0,10 Euro** (statt 0,08 Euro)

Insgesamt darf der erhöhte Beförderungszuschuss **109,00 Euro** nicht übersteigen (statt 79,70 Euro).

Die Summe der Beförderungszuschüsse darf pro Kalenderjahr **maximal 2.450 Euro** betragen.

Mit diesem Gesetzesbeschluss wurden langjährige Forderungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) umgesetzt.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Rauchwarter, MA, e.h.

Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag^a. Veronika Höfenstock, e.h.

Präsidiumsmitglied
Bereichsleiterin Dienstrecht

20.09.2024

GÖD-Info: Pensionsanpassung und Schutzklausel für Pensionsantritte 2025

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Am Mittwoch wurden im Nationalrat die **Pensionsanpassung 2025** und eine **Schutzklausel für Pensionsantritte im Jahr 2025** beschlossen.

Pensionsanpassung 2025

Pensionen und Ruhebezüge, die bereits vor dem 1. Jänner 2025 bezogen worden sind, werden wie folgt angepasst:

- bis monatlich brutto € 6.060,00 (=monatliche Höchstbeitragsgrundlage 2024) mit dem gesetzlichen Anpassungsfaktor von **4,6 %** und
- ab monatlich brutto € 6.060,00 mit einem Pauschalbetrag von **€ 278,76** (= 4,6 % von 6.060).

Die Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung bleibt auch für Pensionsantritte im Jahr 2025 weiterhin ausgesetzt.

Schutzklausel

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

Gemäß der vom Nationalrat am 18. September 2024 beschlossenen, sogenannten Schutzklausel, werden Personen, die im Jahr 2025 ihre Pension antreten, wiederum – wie bereits vergangenes Jahr – einen „Erhöhungsbetrag“ erhalten, der 4,5 % der Pensionskonto-Gesamtgutschrift des Jahres 2023 beträgt. Damit sollen inflationsbedingte Pensionsverluste durch einen späteren Pensionsantritt vermieden werden.

Diese Schutzklausel gilt für:

1. Alterspensionen ab Erreichen des Regelpensionsalters, Erwerbsunfähigkeitspensionen, Schwerarbeitspensionen und Pensionen nach der Langzeitversichererregelung, deren Stichtag im Jahr 2025 liegt.
2. Korridor pensionen, deren Stichtag im Jahr 2025 liegt, wenn

- a. die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Korridor pension bereits im Jahr 2024 vorgelegen sind oder
- b. wegen des Erreichens der Voraussetzungen im Jahr 2025 der Arbeitslosengeldanspruch endet und das Arbeitslosengeld für mindestens 30 Tage bezogen wurde.

Ruhebezüge (betrifft Beamt:innen, die vor dem 1. Jänner 1976 geboren und bis zum 31. Dezember 2004 ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eingetreten sind; sie unterliegen der Parallelrechnung):

Im „Altast“ der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Pensionsgesetz 1965 berechnet wird) erfolgt die Aufwertung der Beitragsgrundlagen um 10,8 % anstelle von 9,7 %. Im „Neuast“ der Parallelrechnung (jener Teil, der nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz und somit mit Hilfe des „Pensionskontos“ berechnet wird) steht der anteilige Erhöhungsbetrag im Ausmaß von 4,5 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2023 zu (siehe oben).

Diese Schutzklausel gilt für Ruhestandsversetzungen im Jahr 2025

1. aufgrund des Erreichens des Regelpensionsalters, wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder bei Inanspruchnahme der Schwerarbeits- oder Langzeitversichertenregelung oder
2. bei Inanspruchnahme der Korridor pension, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme bereits im Jahr 2024 vorgelegen sind.

Mit kollegialen Grüßen

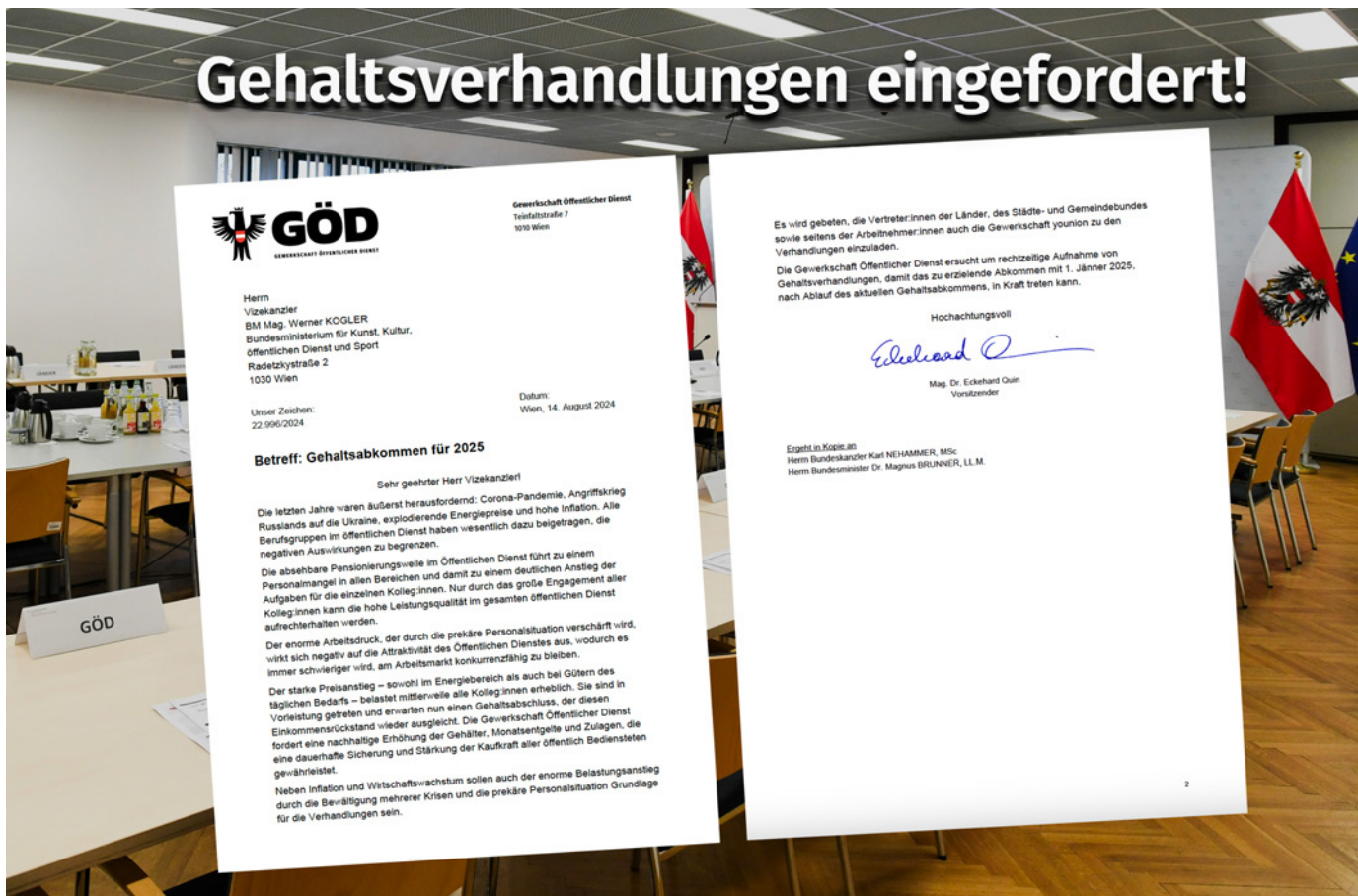
Daniela Rauchwarter, MA, e.h.

Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag^a. Veronika Höfenstock, e.h.

Präsidiumsmitglied
Bereichsleiterin Dienstrecht

Gehaltsverhandlungen eingefordert!



In einem Brief an Vizekanzler und Bundesminister für den Öffentlichen Dienst, Werner Kogler, forderte GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin die Aufnahme der Gehaltsverhandlungen. Der Brief im Wortlaut:

Sehr geehrter Herr Vizekanzler!

Die letzten Jahre waren äußerst herausfordernd: Corona-Pandemie, Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, explodierende Energiepreise und hohe Inflation. Alle Berufsgruppen im öffentlichen Dienst haben wesentlich dazu beigetragen, die negativen Auswirkungen zu begrenzen.

Die absehbare Pensionierungswelle im Öffentlichen Dienst führt zu einem Personalmangel in allen Bereichen und damit zu einem deutlichen Anstieg der Aufgaben für die einzelnen Kolleg:innen. Nur durch das große Engagement aller Kolleg:innen kann die hohe Leistungsqualität im gesamten öffentlichen Dienst aufrechterhalten werden.

Der enorme Arbeitsdruck, der durch die prekäre Personalsituation verschärft wird, wirkt sich negativ auf die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes aus, wodurch es immer schwieriger wird, am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Der starke Preisanstieg – sowohl im Energiebereich als auch bei Gütern des täglichen Bedarfs – belastet mittlerweile alle Kolleg:innen erheblich.

Sie sind in Vorleistung getreten und erwarten nun einen Gehaltsabschluss, der diesen Einkommensrückstand wieder ausgleicht. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen, die eine dauerhafte Sicherung und Stärkung der Kaufkraft aller öffentlich Bediensteten gewährleistet.

Neben Inflation und Wirtschaftswachstum sollen auch der enorme Belastungsanstieg durch die Bewältigung mehrerer Krisen und die prekäre Personalsituation Grundlage für die Verhandlungen sein.

Es wird gebeten, die Vertreter:innen der Länder, des Städte- und Gemeindebundes sowie seitens der Arbeitnehmer:innen auch die Gewerkschaft union zu den Verhandlungen einzuladen.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ersucht um rechtzeitige Aufnahme von Gehaltsverhandlungen, damit das zu erzielende Abkommen mit 1. Jänner 2025, nach Ablauf des aktuellen Gehaltsabkommens, in Kraft treten kann.

Hochachtungsvoll
Mag. Dr. Eckehard Quin
Vorsitzender

Ergeht in Kopie an
Herrn Bundeskanzler Karl NEHAMMER, MSc
Herrn Bundesminister Dr. Magnus BRUNNER, LL.M.

Happy Birthday

Das "Grundgesetz der Arbeit" feiert Geburtstag

Seit über einem halben Jahrhundert bietet das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ein umfassendes Regelwerk für die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht. Seine Entstehungsgeschichte ist eng verknüpft mit dem Wandel im politischen System in Österreich und dem gesellschaftlichen Umbruch der 1960er- und 1970er-Jahre.

Das ArbVG ist kein Verfassungsgesetz, sondern steht nur im Rang eines einfachen Gesetzes. Trotzdem wird es auch als „Grundgesetz der Arbeit“ bezeichnet, welches am 14. Dezember 1973 vom Nationalrat beschlossen und am 01. Juli 1974 in Kraft gesetzt wurde. Es brachte maßgebliche Erweiterungen der sozialen und personellen Mitsprache und Mitbestimmung durch Betriebsräte.

Seit dieser Zeit hat sich einiges verändert. So wurde z.B. 1986 eine Anpassung an das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASG) durchgeführt: Kernpunkt der Neuregelung war die Überführung der betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten in die Kompetenz der Arbeits- und Sozialgerichte.

Das ArbVG behandelt aktuell u.a. Fragen des Kollektivvertrags, die Rechtsstellung von Betriebsvereinbarungen, sowie das Organisations- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer*innen. Neben den Aufgaben der Betriebsrät*innen - insbesondere die Betriebsratswahlen - ist auch das Zusammenarbeitsgebot zwischen Arbeiter-

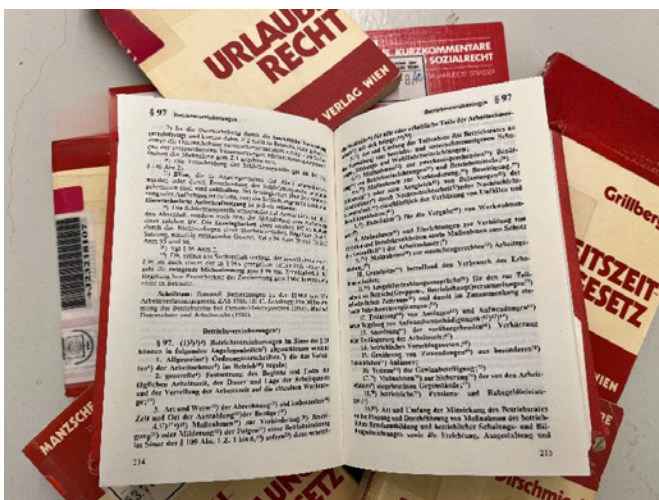
kammer, Gewerkschaft und Betriebsrat darin verankert.

Die Prinzipien des ArbVG sind heute genauso relevant wie vor 50 Jahren:

- Es bildet die Grundlage für rechtssichere Betriebsvereinbarungen
- Es gewährleistet eine Beziehung auf Augenhöhe zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen
- Es sorgt dafür, dass die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer*innen im Betrieb nicht nur wahrgenommen, sondern auch gefördert werden
- Es unterstützt die Zusammenarbeit zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen

Dank des ArbVG gibt es in Österreich eine sehr hohe Dichte an Kollektivverträgen. Auf betrieblicher Ebene setzen sich tausende Betriebsräte für die Rechte der Arbeitnehmer*innen ein.

Aktuell stehen wir aber vor neuen Herausforderungen wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Globalisierung, Nachhaltigkeit oder mobiles Arbeiten. Nichtsdestotrotz bleibt das ArbVG auch in der modernen Arbeitswelt relevant. Die große Herausforderung wird darin liegen, die Rechte der Arbeitnehmer*innen in einer zunehmend digitalisierten und sich schnell verändernden Arbeitswelt durch starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen zu gewähren und die Interessen der unselbständig Beschäftigten weiter auszubauen und zu sichern. (gg)



Das ArbVG ist ein für die Arbeitswelt wichtiges Gesetz

Foto: Gabriele Gartner

Quelle:
ÖGB (<https://www.oegb.at/themen/geschichte/50-jahre-arbeitsverfassungsgesetz-in-oesterreich>)
DRdA (https://www.drda.at/a/353_DRDA_1/40-Jahre-Arbeitsverfassungsgesetz)

Österreich setzt endlich Schritte gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

2019 wurde auf der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf das erste internationale Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung beschlossen. Im Juli 2024, fünf Jahre später, verpflichtet sich schließlich auch Österreich, dieses einzuhalten.

"Der Druck des ÖGB und der AK wirkt. Jetzt müssen aber dringend Maßnahmen gesetzt werden, damit es nicht bei einem Lippenbekenntnis bleibt und Gewalt oder Belästigung im Job effektiv verhindert und bekämpft werden", fordern AK Bereichsleiterin für Soziales, Ines Stilling, und Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende, unisono.



In Österreich sind mehr als 300.000 Personen Gewalt ausgesetzt

Foto: "Gewalt" von Mirko Waltermann via ccnull.de, CC-BY 2.0

Die Zahlen sind alarmierend: Mehr als 300.000 Menschen in Österreich sind aktuell in ihrer Arbeitsumgebung Gewalt, Mobbing oder Belästigung ausgesetzt. Jede dritte Frau und jeder fünfte Mann waren schon einmal von Gewalt und Belästigung im Job betroffen. ÖGB und AK fordern daher den Gesetzgeber seit Jahren auf, das ILO Übereinkommen 190 zu ratifizieren. Der jetzige Beschluss erfolgt spät. Aus Sicht von AK und ÖGB darf nun nicht noch mehr Zeit verstreichen, denn um Gewalt und Belästigung in der Praxis effektiv zu verhindern, bedarf es weiterer Maßnahmen, und zwar:

- Arbeitgeber müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und Beschäftigte vor Übergriffen schützen. Es braucht ein klares Signal der Unternehmensleitung, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden

- Es braucht eine klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit von Arbeitgebern für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen
- Unternehmen müssen Führungskräfte entsprechend schulen
- Arbeitgeber-Interessensvertretungen sind aufgefordert, Schulungsmaßnahmen für ihre Mitglieder anzubieten
- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu Frauenförderung und Antidiskriminierung
- Verbandsklagerecht bei Diskriminierung zur Entlastung von Einzelpersonen



Scheuen Sie sich nicht um Hilfe zu bitten, wenn Sie psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt sind

Foto: SHVETS production: <https://www.pexels.com/de-de/foto/buro-frauen-verwischen-verschwimmen-7176320/>

Quelle: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240704_OTS0155/akoegb-oesterreich-setzt-endlich-schritte-gegen-gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz

KI – Kolleg*in oder Kontrolleur*in?

Am 16. September 2024 fand von der Arbeiterkammer Wien und der GPA eine Veranstaltung zum Thema "KI – Kolleg*in oder Kontrolleur*in" statt - (un)wetterbedingt als hybride Veranstaltung.

Nach der Begrüßung von David Mum, GPA, referierten Sabine Pfeiffer, Lehrstuhl für Soziologie an der Universität Nürnberg, Luise Beltzung, Projektleitung am Österreichischen Institut für angewandte Telekommunikation, Elias Felten, Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Paris Lodron Universität Salzburg, und Verena Spitz, Zentralbetriebsratsvorsitzende und Europabetriebsrätin der BAWAG P.S.K. wie der Einsatz von KI die Arbeitswelt verändert.

Daten sind das neue Öl des 21. Jahrhunderts.

Der ökologische Fußabdruck ist enorm. Unternehmen sammeln riesige Mengen an Daten, um Prozesse zu optimieren und Entscheidungen zu treffen. Ein Beispiel dafür ist die Sortierung von 85.000 Daten, um das Alphabet von A bis G zu ordnen.



Die Abnahme der Datenqualität führt zu erhöhten Belastung von Beschäftigten

Ein großes Problem, mit dem viele Firmen konfrontiert sind, ist die Nutzung der vorhandenen Daten. Oft kann die Künstliche Intelligenz (KI) nur einen Teil der Daten verwenden, was dazu führt, dass aus großen "Datenseen" kleine "Datenpfützen" werden.

KI am Arbeitsplatz – wie sehen das die Beschäftigten?

Die psychischen Auswirkungen der KI werden oft unterschätzt. Die Qualität der Daten nimmt ab, und die Beschäftigten sind sich dessen bewusst. Dies führt zu einer erhöhten Belastung und der Frage, wie man damit umgehen soll.

Viele Beschäftigte lehnen Explainable AI¹ ab. Sie sehen darin keine Lösung für die bestehenden Probleme und fordern stattdessen mehr Transparenz und Sicherheit.

Unternehmen stehen vor der Herausforderung, mit den Grenzen der KI umzugehen. Eine wichtige Frage ist, wie man sicherstellen kann, dass die KI nicht diskriminiert.

Die psychische Belastung der Kolleg*innen hat zugenommen, insbesondere durch die Herausforderungen des Homeoffice und der Betreuungspflichten. Eine solide Grundlage für die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist unerlässlich. Ohne diese Basis ist der Einsatz von KI nicht sinnvoll. Es wurde betont, wie wichtig die Evaluierung der psychischen Belastung ist und wo man Unterstützung finden kann. Das [ArbeitnehmerInnenschutzgesetz \(AschG\)](#) bietet hier wichtige Richtlinien. Ebenso spielt Arbeitspsychologie eine entscheidende Rolle.

KI entschlüsseln statt bestaunen

KI ist ein faszinierendes und zugleich komplexes Thema. Besonders generative KI steht derzeit im Fokus vieler Diskussionen. Doch anstatt die Technologie nur zu bestaunen, ist es wichtig, einen kritischen Blick auf die sogenannten "Blackbox"-Systeme zu werfen.

Ein Beispiel für die Herausforderungen bei der Nutzung von KI ist die falsche Datenauswertung. So empfahl z.B. eine KI, Asthmatiker bei einer Lungenentzündung nicht aufzunehmen, da sie weniger oft daran sterben. Diese Empfehlung basierte auf Daten, die zeigten, dass Asthmatiker intensiver behandelt werden als andere Patienten und daher seltener an der Krankheit sterben. Solche Fehlinterpretationen können schwerwiegende Folgen haben.

¹ erklärbare künstliche Intelligenz

Auch im Bewerbungsverfahren könnte KI bei Persönlichkeitsauswertungen zum Einsatz kommen, da es viele Einflussfaktoren gibt, die berücksichtigt werden müssen. Hierbei ist es entscheidend, die Qualität der Daten sicherzustellen, um faire und genaue Ergebnisse zu erzielen.

Fazit der Veranstaltung

Die Einführung von KI am Arbeitsplatz bringt viele Herausforderungen mit sich.

Die Entschlüsselung der KI ist eine wichtige Aufgabe, um die Technologie verantwortungsvoll und effektiv nutzen zu können. Es erfordert eine kritische Auseinandersetzung mit den Daten und den Algorithmen, um sicherzustellen, dass die KI-Systeme fair und transparent arbeiten. Solange das Wissen über die Anwendung von KI



Die Einführung von KI am Arbeitsplatz bringt viele Herausforderungen mit sich

fehlt, ist eine effektive Mitbestimmung nicht möglich. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam Lösungen finden, um die Vorteile der KI zu nutzen und gleichzeitig die negativen Auswirkungen zu minimieren. (gg)

Der Sozialfond hilft Mitarbeiter*innen in besonderen Notlagen

Im März 2016 starb eine Mitarbeiterin, die ein 5-jähriges Kind zurück ließ. Der letzte Wunsch dieser Kollegin war es, ihr Kind gut versorgt zu wissen und ihm/ihr eine gute Ausbildung zu ermöglichen.

Diesen letzten Wunsch nahm der damalige Betriebsrat zum Anlass, die Einrichtung eines Sozialfond an der WU anzuregen. Der Fond soll Mitarbeiter*innen in besonderer Not helfen und finanzielle Härtefälle abfedern.

Die damalige Rektorin der WU, Fr. Edeltraud Hanappi-Egger, erklärte sich bereit, im Juni 2016 einen solchen Fond einzurichten. "Schirmherr*in" des Sozialfonds ist daher der/die jeweilige Rektor*in. Die erste Einnahme war der Erlös aus dem Verkauf der Tombolalose des Sommerfestes 2016.

Seit dieser Zeit speist sich der Sozialfond ausschließlich durch Einnahmen aus Bürostuhlverkäufen, Reinerlösen von Sommerfesten (wie z.B. den Verkauf von Tombolalosen) oder Spendenboxen, die der Betriebsrat bei seinen Veranstaltungen aufstellt. Ein Wehrmutstropfen: Um nicht steuerpflichtig zu werden, dürfen die Einnahmen 2000,- € /Jahr nicht übersteigen. Der Fond wächst also nur sehr langsam. Nichtsdestotrotz konnte bereits Mitarbeiter*innen der WU eine kleine finanzielle Hilfe aus diesem Fond zugesprochen werden.

Mitarbeiter*innen, die gerade von besonderen Notlagen, wie z.B. der komplette Verlust von Hab und Gut durch Feuer oder Wasser, betroffen sind, können sich an ihre Betriebsräte wenden. Vorausgesetzt der finanziellen Deckung des Fonds kann von uns entschieden werden, ob und in welcher Höhe eine Unterstützung aus dem Sozialfond gewährt werden kann. (gg)



Der Sozialfond der WU wurde dazu eingerichtet, WU-Mitarbeiter*innen nach Katastrophen überbrückend zu helfen.

Stressmanagement im Alltag

"Du musst dich erst selbst mögen und lieben, bevor dich andere mögen und lieben können." Was meinst du? Ist diese Aussage Fakt oder Fake? Die Antwort ist: Beides ist wahr!



Fakt ist:

- Sich selbst zu akzeptieren und inneres Wohlbefinden fördern ein gesundes Selbstwertgefühl, das auch für jede Art von zwischenmenschlichem Kontakt wichtig ist. Menschen, die sich selbst mögen, können mit anderen gut in Verbindung sein, dabei aber auch klare und gesunde Grenzen setzen. Wenn wir uns nicht OK finden, sind Beziehungen mit anderen meist schwieriger und oft können wir dann auch nicht so leicht Liebe von anderen annehmen.
- Je geringer das Selbstwertgefühl, umso höher kann das Bedürfnis nach Bestätigung und Anerkennung von außen sein. Ab einem gewissen Maß führt das zu emotionaler Abhängigkeit, die gute Beziehungen verhindern kann. Wer hingegen ein gutes Selbstwertgefühl hat, benötigt weniger Feedback von anderen und macht sein Wohlergehen weniger von anderen abhängig. Er oder sie kann auch authentischer sein, anstatt sich aus Angst vor Ablehnung zu verstellen. So können Verbindungen entstehen, die auf gegenseitiger Wertschätzung anstatt auf Abhängigkeit basieren.

- Wer sich selbst mag, kennt sich oft auch selbst recht gut und kann besser einschätzen, was seine oder ihre Stärken und Schwächen sind. Wer sich selbst gut kennt, ist besser in der Lage, Konflikte auf konstruktive Weise zu lösen, weil er oder sie weniger geneigt ist, sofort defensiv zu reagieren. Dies hilft, Missverständnisse schneller zu klären und besser mit anderen in Beziehung zu sein – nicht zuletzt in der Arbeitswelt auch produktiver zu sein.
- Menschen, die sich selbst mögen, strahlen eher eine natürliche Anziehungskraft aus. Sie wirken selbstsicher und zufrieden. Das kann attraktiv auf andere wirken, da es auch ein Gefühl von Stabilität und Sicherheit vermittelt. Weiters kann mit sich selbst im Reinen sein die Attraktivität sowohl bei der Partner*innensuche als auch in langjährigen Beziehungen erhöhen.
- Wer sich selbst liebt, hat ein klares Bild davon, was er oder sie verdient hat und ist weniger bereit, sich auf ungesunde Begegnungen einzulassen. Selbstliebe ermöglicht es "Nein" zu sagen, ohne Schuldgefühle zu empfinden und ohne Angst vor Ablehnung zu haben. Sie gibt uns die Kraft Kontakte zu beenden, die nicht respektvoll sind und sie schafft auch die Basis dafür, dass wir Menschen in unser Leben lassen, die den eigenen Wert erkennen und schätzen. Dies führt langfristig zu nährenden Beziehungen, die wiederum stärkend auf unsere Selbstliebe wirken.



Menschen, die sich selbst mögen, strahlen eher eine natürliche Anziehungskraft aus. Sie wirken selbstsicher und zufrieden



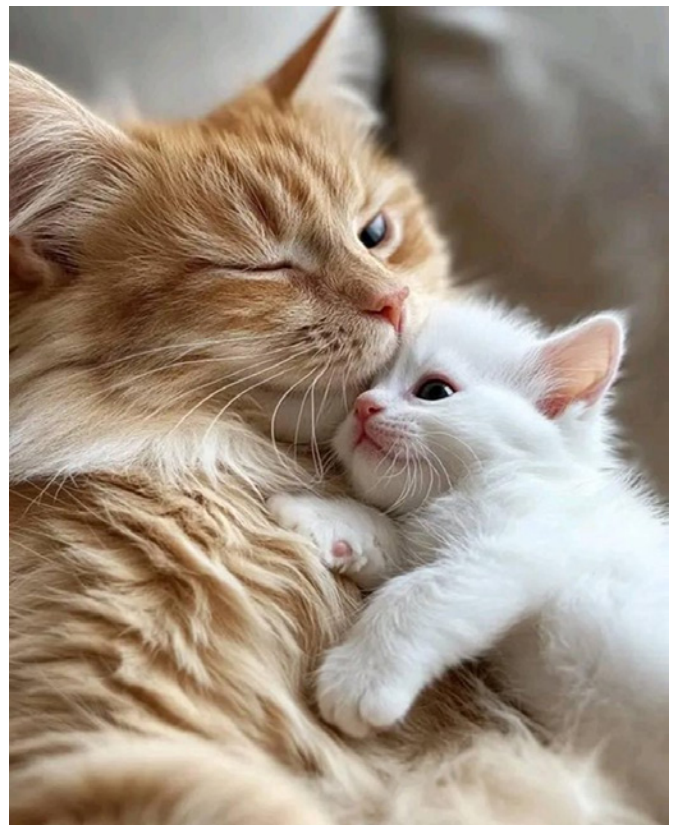
Liebe und Akzeptanz von außen trägt zur Selbstliebe bei

Fake daran ist:

- Die Aussage idealisiert Selbstliebe als Voraussetzung und suggeriert, es gäbe eine fixe Reihenfolge: erst Selbstliebe, dann die Möglichkeit, von anderen geliebt zu werden. Das impliziert aber auch, dass Menschen mit einem geringeren Selbstwertgefühl nicht die Möglichkeit haben, dass andere sie mögen oder lieben und dass es keine gesunden Verbindungen mit anderen für sie gibt. Dabei sind viele Menschen trotz Unsicherheiten oder fehlender Selbstliebe in der Lage, tiefe und bedeutsame Beziehungen aufzubauen.
- Die Aussage impliziert weiters, dass Selbstliebe ein fixer Zustand sei, obwohl es ein dynamischer Prozess ist, der sich im Laufe des Lebens verändert und weiterentwickelt. Jeder Mensch hat Phasen, in denen er oder sie mehr oder weniger gut über sich selbst denkt, ohne dass dies die Fähigkeit beeinflusst, Liebe zu empfangen oder zu geben.
- Diese Sichtweise kann für Menschen mit einem geringeren Selbstwertgefühl zusätzlichen Druck erzeugen. Sie können das Gefühl bekommen, dass sie keine liebenswerten Partner*innen, Freund*innen, Kolleg*innen, etc. seien oder es "nicht wert sind", anerkannt und geliebt zu werden. Das führt zu Selbstbeschuldigung und -beschämung, anstatt zu einer gesunden Selbstakzeptanz.
- Die Aussage kann als Ausdruck der modernen Selbstoptimierungsbewegung gesehen werden, die suggeriert, man müsse sich erst "reparieren" und es müssten bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, bevor man mit anderen in Verbindung gehen darf. Das ignoriert jedoch, dass Beziehungen oft gerade durch Unvollkommenheiten und gemeinsame Entwicklungsprozesse stark werden.

- Die Aussage unterschätzt, wie sehr Liebe und Akzeptanz von außen zur Selbstliebe beitragen können. Viele Menschen entwickeln ein positiveres Selbstbild gerade dann, wenn sie von anderen akzeptiert und wertgeschätzt werden. Wenn wir Zuwendung erfahren, entwickeln wir oft erst dadurch die Fähigkeit, uns selbst zu lieben. Externe Anerkennung, Empathie und das Gefühl, von anderen geschätzt zu werden, sind essenziell für den Aufbau eines gesunden Selbstwerts. Es ist eine Wechselwirkung und keine Einbahnstraße.

Zusammengefasst: Selbstliebe ist Grundlage für gesunde, stabile und authentische Beziehungen in allen Lebensbereichen. Wer sich selbst mag und liebt, geht mit sich und anderen wohlwollender um und kann auch attraktiver wirken. Die Aussage kann aber auch Selbstoptimierungsdruck erzeugen oder sogar belastend für das Selbstwertgefühl sein. Weiters lässt sie außer Acht, dass sowohl Selbstakzeptanz als auch die Erfahrung, von anderen geliebt zu werden, Hand in Hand gehen und sich gegenseitig fördern.



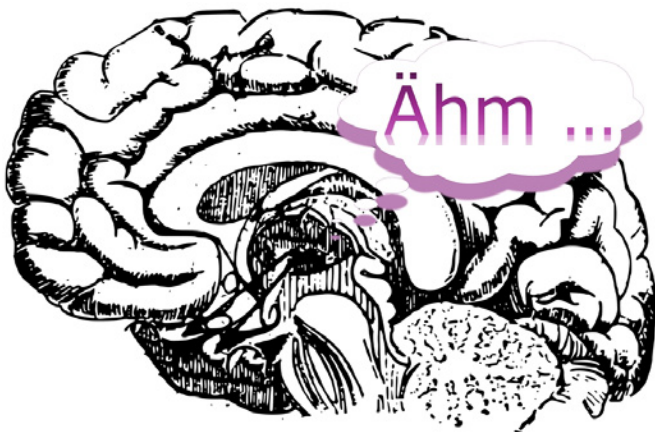
Viel Spaß mit diesen Impulsen und beim Entdecken deiner persönlichen Fakten und Fakes. Und egal, was du über dich selbst denkst: **DU BIST IMMER LIEBENSWERT!**

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

Blackout-Maßnahmen ... für unser Gehirn

Stellen Sie sich vor, Ihr Gehirn ist wie ein riesiges, superkomplexes Stromnetzwerk. Normalerweise fließt der Strom – oder in diesem Fall Gedanken und Erinnerungen – reibungslos durch. Aber manchmal, vielleicht nach einer langen Nacht oder während eines stressigen Moments, stolpert jemand im Kontrollraum (wir nennen ihn das Unterbewusstsein) über das Hauptstromkabel.

Plötzlich gehen alle Lichter aus. Die Gedankenfabrik? Geschlossen. Das Erinnerungslager? Versiegelt. Und da stehen Sie nun, mitten in einem Gespräch, und das Einzige, was Ihnen noch einfällt, ist: "Ähm..."



"Ähm" ... ein beliebtes Füllwort wenn das Gehirn gerade ein Blackout hat

Das ist der Moment, in dem das Gehirn ein Blackout hat. Es ist, als würde das Gehirn sagen: "Ich mach mal kurz Pause, viel Spaß beim Improvisieren! Ich gönne mir eine Kaffeepause".

Aber keine Sorge, meistens ist es nur ein vorübergehender Zustand. Medizinisch gesehen ist ein Blackout eine Form der anterograden Amnesie, bei der die Fähigkeit, neue Erinnerungen zu bilden, vorübergehend beeinträchtigt ist. Wenn der Hippocampus offline geht, werden keine Informationen abgerufen oder gesendet.

Um aus einem Blackout herauszukommen, kann es helfen, die Situation zu entspannen, etwa durch Atemtechniken oder einfache Yoga-Übungen, wie z.B. diese Entspannungstechnik:

Legen Sie die Hände auf den Bauch und drücken Sie die Zunge gegen den Gaumen. In dem Moment, wenn die Leere im Kopf entsteht, die Zunge fester gegen den Gaumen drücken, tief in den Bauch einatmen und ganz langsam wieder ausatmen.



Egal mit wievielen Zehen: der Zehnwackler kann das Gehirn aus seiner Pause wieder zurück in die Gegenwart bringen

Foto: KI-generiertes Bild mittels Bing

Nach ein paar Wiederholungen dieser Entspannungsübung reduziert sich Ihr Puls, die Anspannung löst sich und Ihr Gehirn entspannt sich wieder.

Hat man etwas mehr Zeit, gibt es auch lustige Tricks, um das Gehirn aus der Kaffeepause zurückzuholen, z.B. den Zehnwackler:

Einfach 2 Minuten mit den Zehen wackeln. Durch die Konzentration auf das Zehnwackeln vergessen wir, was wir wollten. Das Gehirn kann sich wieder beruhigen.

Bei einer Besprechung oder wenn man gerade ein Gespräch führt, bleibt meist keine Zeit, sein Gehirn wieder auf Spur zu bringen. Da empfiehlt es sich, ein Glas Wasser zu trinken, um wieder in den Info-Modus zu kommen. Oder einfach Druck rauszunehmen, dazu zu stehen und mit seinem Gegenüber darüber zu lachen: "Ich habe ein Blackout." Mit Humor entspannt sich unser Gehirn am besten.

Diese Maßnahmen können helfen, schnell wieder einen klaren Kopf zu bekommen und das Blackout zu überwinden. Wichtig ist, ruhig zu bleiben und sich darauf zu konzentrieren, den Stresspegel zu senken. (gg)

BVA-Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Die BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bedienstete, Eisenbahnen und Bergbau) lädt Sie herzlich ein, an den kostenlosen Online-Vorträgen im November und Dezember 2024 teilzunehmen.

In diesen Vorträgen wird Ihnen die Möglichkeit geboten, Ihr Wissen schnell und unkompliziert aufzufrischen und inspirierende Ideen von Expert*innen zu erhalten. Diese Ideen können Sie direkt in Ihrem Alltag umsetzen und von den praktischen Tipps und Tricks profitieren.

Es stehen Ihnen mehrere Termine zur Auswahl, um sicherzustellen, dass Sie den für Sie passenden Zeitpunkt finden. Nähere Informationen, den Anmeldelink und eine Vorstellung der Vortragenden finden Sie auf der [BVAEB-Seite](#).

Die Anmeldung ist ab sofort möglich und die Vorträge werden in Deutsch abgehalten.

Vortrag - für LEHRLINGE

Functional Fitness für deinen Alltags-Boost!



© Aja Koska via Getty Images

Für alle, die gerne trainieren, aber den Weg ins Fitnessstudio nicht immer finden: Dieser Vortrag zeigt, wie Sessel, Bänke und Wasserflaschen deine neuen Fitnessgeräte werden! Außerdem erfährst du, wie ...[mehr]

Vortragender



Andreas Plank

Wann?

Di., 05.11.2024

09:00 - 11:00 Uhr

Mi., 06.11.2024

13:00 - 15:00 Uhr

[Weitere Informationen und Anmeldung >](#)

Vortrag

Durchblick im Ernährungsdschungel: Mehr wissen, besser essen!



© Riska via Getty Images

In der Flut von Informationen, die täglich auf uns einwirkt, besonders in sozialen Medien und diversen Suchmaschinen, ist es herausfordernd, zwischen Fakten und Fiktion zu unterscheiden. Wie kann man ...[mehr]

Vortragende



Daniela Skerbinz-Holzer

Wann?

Di., 26.11.2024

09:00 - 11:00 Uhr

Mi., 27.11.2024

13:00 - 15:00 Uhr

Do., 28.11.2024

16:00 - 18:00 Uhr

[Weitere Informationen und Anmeldung >](#)

Vortrag

Superkraft Emotion: Positives fördern, Negatives meistern!



© oatawa / Shutterstock.com

Entdecken Sie die Geheimnisse und Wirkmacht der Emotionen! Wie entstehen sie, wie stark prägen sie unser Leben und wie können wir sowohl positive als auch negative Gefühle nutzen, um unsere Gesundheit ...[mehr]

Vortragender



Boris Zalokar

Wann?

Di., 10.12.2024

09:00 - 11:00 Uhr

Mi., 11.12.2024

13:00 - 15:00 Uhr

Do., 12.12.2024

16:00 - 18:00 Uhr

[Weitere Informationen und Anmeldung >](#)

Dialogführung "Stadt, Land, Mensch ...": Eine Reise durch Wiens Geschichte

Im Dezember 2023 wurde das neue Wien Museum eröffnet. Über drei Etagen erstreckt sich eine völlig neu gestaltete Dauerausstellung. Sie dokumentiert die Wiener Stadtgeschichte von der Römerzeit bis zur Gegenwart. Der Eintritt in das Museum ist gratis.

Das Wien Museum bietet zu unterschiedlichsten Themen kostenpflichtige Führungen an. So auch zur Ausstellung "Stadt, Land, Mensch...". Die Dialogführung im Wien Museum beleuchtet das Wechselspiel zwischen Stadt und Umwelt.

Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals nahmen dies zum Anlass, die Mitarbeiter*innen der WU zu dieser Dialogführung am 04. Juli 2024 einzuladen. Die WU-Mitarbeiter*innen erhielten einen einzigarti-



Besuch der WU Wien im Wien Museum

Foto: Gabriele Gartner



Mehr als 60 Jahre lang hatte Poldi majestätisch das Dach des beliebten Wiener Gasthauses "Zum Walfisch" geschmückt, jetzt ist er mit anderen Artefakten im Wien Museum zu bewundern

Foto oben: Jeremy Thompson from United States of America - Wiener Prater 254, CC BY 2.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=31720820>
Foto unten: Gabriele Gartner

gen Blick auf die Veränderungen, die die Stadt über die Jahrhunderte hinweg erlebt hat.

So erfuhren wir gleich zu Beginn der Führung, dass der Pottwal "Poldi" – ehemals Maskottchen des Praterlokals "Zum Walfisch", jetzt Maskottchen des Wien Museums – Stellvertreter für echte Pottwale war, die bis ins 19. Jahrhundert ausgestellt wurden und Verwesungsgase vor dem Lokal verströmten.

Die Entwicklung Wiens von einer kleinen Siedlung zu einer pulsierenden Metropole ist eng mit der Natur verbunden. Schon früh haben die Menschen in Wien begonnen, die umliegende Natur nach den eigenen Bedürfnissen zu verändern. Im Laufe der Jahrtausende wurden Wälder gerodet, Äcker angelegt, Flächen bebaut und Flussläufe verändert, um Platz für die wachsende Stadt zu schaffen. Diese Veränderungen haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Umwelt gehabt. So wuchs z.B. im Mittelalter und der Renaissance Wien



Modell der Innenstadt von Wien um 1897/1898 von Erwin Pendl

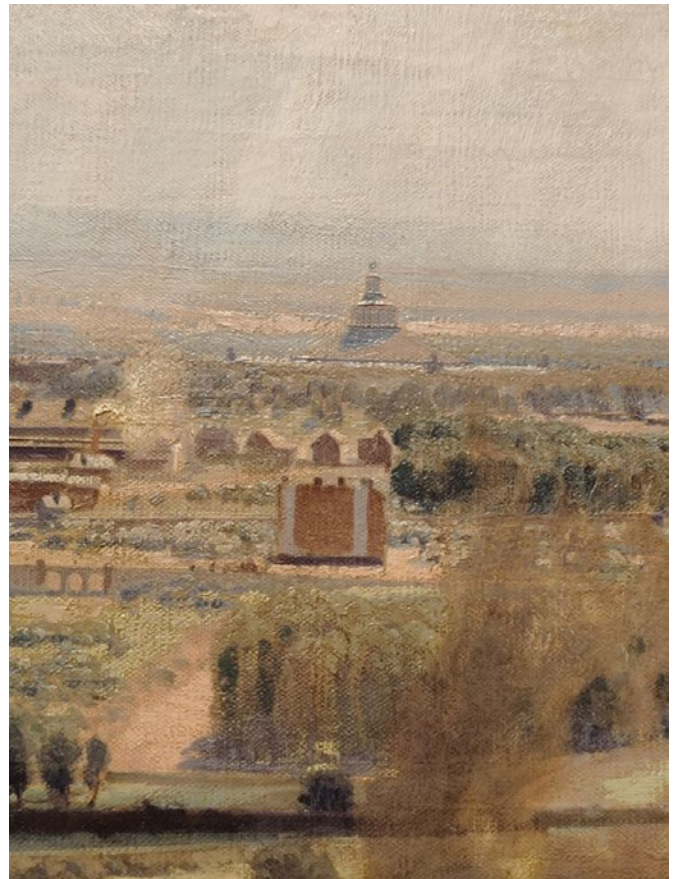
Foto: Gabriele Gartner

langsam, aber stetig. Unter Kaiserin Maria Theresia und Kaiser Joseph II. wurde die Stadt prachtvoll ausgebaut, die Verschmutzung nahm zu.

Das Zeitalter der Industrialisierung prägte eine neue Epoche, in der neue Technologien und Infrastrukturen geschaffen wurden, aber auch die Luft- und Wasserverschmutzung zunahm.

Die Dialogführung regte zum Nachdenken an: Welche Eingriffe in die Natur waren notwendig, um die Stadt zu gestalten? Welche Konsequenzen hatten sie für die Umwelt und die Lebensqualität der Menschen? Die Ausstellung zeigte, dass der Dialog zwischen Stadt und Land nie abgeschlossen ist – er entwickelte sich ständig weiter.

Zum Abschluss der Führung hatten wir Gelegenheit, das Gemälde "Die Kaiserstadt an der Donau – Wien vom Nußberg" zu bewundern. Das Bild zeigt die im Jahr 1937 durch einen Brand zerstörte Rotunde auf dem Gelände der heutigen WU Wien. Besonders auffällig im Vordergrund ist ein Fabriksschlot, aus dem Abgase in die Wiener Luft geblasen werden. Damals war dies Alltag, heute ist es zum Glück verboten. (gg)



Wien-Panorama von Nußdorf (Nußberg) aus gesehen von Anton Hlavacek: "Die Kaiserstadt an der Donau – Wien vom Nußberg" (1884)
Neben dem Rauch aus den Schornsteinen hielt Anton Hlavacek die 1937 durch einen Brand zerstörte Rotunde im Wiener Prater in seinem Bild fest

Foto: Gabriele Gartner

Öffnungszeiten

Das Wien Museum am Karlsplatz ist Dienstag, Mittwoch und Freitag, 09:00–18:00, Donnerstag, 09:00–21:00, Samstag und Sonntag, 10:00–18:00 geöffnet.

Sonderöffnungszeiten am 24.12. und 31.12.: 10:00–14:00.

Geschlossen immer montags sowie am 1.1., 1.5. und 25.12.

Die Terrasse ist Dienstag, Mittwoch und Freitag, 09:00–18:00, Donnerstag, 09:00–21:00, Samstag und Sonntag, 10:00–18:00 geöffnet. Bei Abendveranstaltungen ist die Terrasse bis 21:00 Uhr geöffnet.

Das hauseigene Restaurant trude & töchter ist Dienstag bis Sonntag, 09:00–23:00 geöffnet.

Die Leopoldstadt - Das jüdische Wien jenseits des Donaukanals

Am 23. Oktober 2024 luden die beiden Betriebsratsgremien der WU Wien die Kolleg*innen zu einem Abend im jüdischen Wien ein.

Der Abend begann mit einem Vortrag von Dr. Johannes Koll über das Gedenkprojekt an der WU.

2012 startete die WU ein Forschungsprojekt, dass die Geschichte der ehemaligen Hochschule für Welthandel während des "Anschlusses" und der NS-Herrschaft untersuchte. Es sollten Studierende identifiziert werden, die aufgrund ihres jüdischen Glaubens oder ihrer Opposition zum NS-Regime daran gehindert wurden, ihren Abschluss zu machen. Den Anstoß gab die Tochter von Karl Löwy, dem der Abschluss des Doktoratsstudiums aus 'rassischen' Gründen verwehrt wurde.

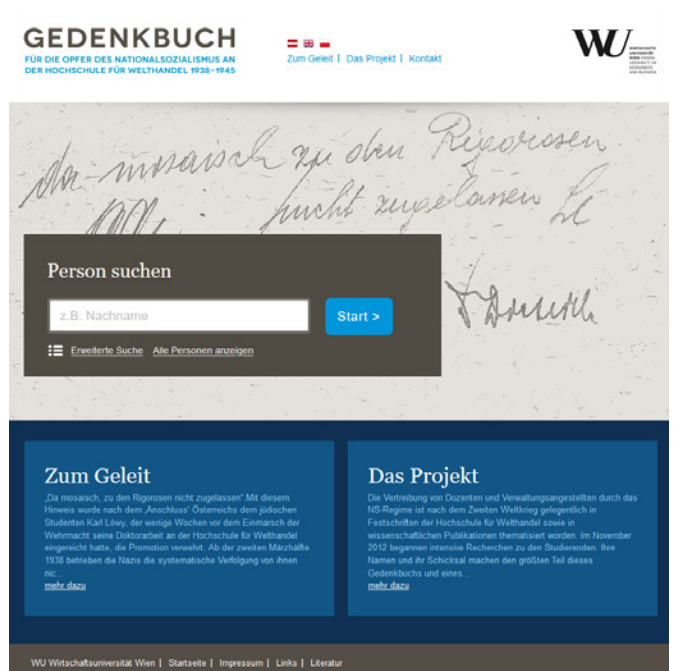


Das Mahnmal an der WU erinnert an jene Studierende, die dran gehindert wurden, ihren Abschluss an der WU zu machen

Foto: Bildarchiv der WU

Das Gedenkprojekt der WU hat auch das Ziel, die Vergangenheit auf Basis geschichtswissenschaftlicher Forschung aufzuarbeiten. Ein Mahnmal des Künstlers Alexander Felch soll ein sichtbares Zeichen gegen das Vergessen setzen. Die Namen der Opfer sind zu einer Kugel aus Nitro verbunden, wobei weitere Namen hinzugefügt werden können. Eine bewusst eingebaute Lücke wurde im Frühjahr 2023 verkleinert, als 31 weitere Namen von Personen hinzugefügt wurden, die seit der Eröffnung des Mahnmals 2014 als Opfer nationalsozialistischer Verfolgung identifiziert wurden. Die Biografien der Opfer sind in einem virtuellen Gedenkbuch abrufbar.

Nach dem Vortrag begab sich die Gruppe zur Tegethoff-Statue am Praterstern, wo die Führung



Neben den Dozenten und Verwaltungsangestellten, die zwischen 1938 und 1945 von der ehemaligen Hochschule für Welthandel "gesäubert" wurden, finden sich biographische Kurzeinträge zu den Studierenden, die nachweislich an der Ablegung von Prüfungen oder an der Promotion gehindert wurden

Foto: Screenshot Homepage Gedenkbuch der WU

von Vienna Walks ihren Anfang nahm. Die Führungen wurden in englischer und deutscher Sprache durchgeführt.

Am Beginn stand ein kurzer Ausflug in die Geschichte der Leopoldstadt. Wussten Sie, dass die Jägerzeile - die heutige Praterstraße - mit rund 40 Spielstätten bis 1938 der "Broadway von Wien" war? Oder dass Max Steiner - der Filmkomponist von "Gone with the Wind" aus dem Filmklassiker Casablanca - im Dogenhof geboren wurde? Und Johann Strauß in der Praterstraße 54 den Donauwalzer schrieb?



Auch Johannes Brahms, Alfred Adler und Viktor Frankl lebten und wirkten unmittelbar nebeneinander in der Czerningasse. Letzterer hatte bereits ein US-Visum. Er zog es aber vor, seine Eltern nicht allein zu lassen, verzichtete auf das Visum und wurde mitsamt seiner ganzen Familie

aus dem Haus in der Czerningasse 6 am 25. September 1942 ins Ghetto Theresienstadt deportiert.



Unser nächster Stopp war das Mahnmal zur Erinnerung an den "Großen Leopoldstädter Tempel". Vier weiße Säulen, die vom Architekten Martin Kohlbauer 1998 im Original-Maßstab gestaltet wurden, verweisen auf die beeindruckenden Dimensionen der einstigen Tempelfassade. Die beiden inneren Säulen repräsentieren den ehemaligen Eingang des in der Pogromnacht durch Feuer zerstörten Tempels.



Vor dem Tempel steht ein "Lichtzeichen des Vergessens". Seit November 2018 findet man solche Lichtinstallationen an den 25 ehemaligen Standorten der Wiener Synagogen und Betstuben. Die von Lukas Maria Kaufmann entworfene "Sternstele" besteht aus einem Mast und einem Leuchtkörper. Wenn man sich ihr nähert, fügen sich die geschwungenen Linien des Leuchtkörpers zu einem Davidstern.



Wussten Sie, dass Wien einen "Türkischen Tempel" hatte? Diese Synagoge im orientalischen Stil der türkisch-jüdischen Gemeinde (Sephardim) wurde zwischen 1885 und 1887 nach Plänen von Hugo von Wiedefeld in der Zirkusgasse 22 errichtet und ebenfalls während der Novemberpogrome 1938 zerstört. Heute erinnern zwei Gedenktafeln an diesen Tempel.

Auf unserem Weg sind wir auch an vielen "Steine der Erinnerung" - besser bekannt als "Stolpersteine" - vorbeigekommen. Diese können sowohl am Boden als auch an Wänden platziert werden, was durchaus kontrovers gesehen wird: Bei den im Boden eingelassenen Steinen werden die Erinnerungen mit Füßen getreten, bei den an Wänden montierten Steinen kann man keine - so wie im jüdischen Brauch üblichen - Steinchen platzieren.



Unser letzter Stopp: Kleine Sperlgasse 2A. Hier wurde 1875 ein Gebäude erbaut, das Teil eines größeren Gebäudekomplexes mit mehreren Schulen war. Zunächst als Volksschule



und im Weiteren auch als Mädchenhauptschule, wurde sie nach dem "Anschluss" vom Stadtschulrat zu einer der sogenannten Judenschulen bestimmt. 1941/42 fungierte das Haus als Sammellager für 40.000 jüdische Mitbürger, die auf ihre Deportationen warteten.

Vor der Schule beginnt ein Lauftext-Mahnmal mit den Worten: "Eines Nachts ..." und erzählt über die geglückte Flucht eines Bubens und seiner Mutter aus dem Sammellager: "... Da war die Tür zum Hof offen. Die Mutter tritt ein paar Schritte in den Hof, und dort steht mein Radl ..." Es war drei Uhr nachts und beide konnten entkommen.

Es war ein sehr interessanter Spaziergang durch die Leopoldstadt, der einen zum Nachdenken anregte - vor allem in der heutigen Zeit. (gg)



Fotos: Gabriele Gartner
 Quelle: <https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/geschichte/gedenkprojekt>
<https://www.wienerzeitung.at/h/die-entzauberung-einer-strasse>
<https://www.wien.info/de/sehen-erleben/wien-entdecken/juedisches-wien/juedisches-wien-projekt-ot-lichtinstallationen-349478>

Nicht zu vergessen: Die Verteilung von Drehsessel und der köstliche Honig aus Lunz am See!

Drehstuhl-Verteilung – Spendenerlös für den Sozialfonds der WU

Die WU überlässt dem Betriebsrat regelmäßig gesäuberte bzw. reparierte und nicht mehr benötigte Drehsessel, damit diese gegen eine Spende an die Mitarbeiter*innen der WU abgegeben werden können und dadurch der Sozialfonds der WU aufgestockt werden kann.

Auch heuer fand am 21. Oktober 2024 von 11.00 bis 12.00 Uhr eine Abgabe der Drehsessel statt. Die Sessel fanden rasch Abnehmer und der Sozialfond konnte mit einer Spende von 410,00 Euro aufgestockt werden.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Spender*innen!



Mit den Spenden der Mitarbeiter*innen der WU kann der Sozialfond wieder aufgestockt werden

Foto: Gabriele Gartner

Honig, Honig und noch mehr Honig

Eine liebgewonnene und nicht mehr wegzudenkende Aktion des Betriebsrats ist die Beschaffung von Honig zur Weihnachtszeit. Am 20. Oktober 2024 holten Fritz Hess und Gaby Gartner daher wieder den beliebten Honig aus Lunz am See.

Die Bestellungen des Honigs erreichen jährlich neue Rekorde: Musste unser eigentlich schon pensionierter Imker Hr. Schlagerl letztes Jahr noch 198 kg Honig zur Abholung bereitstellen, waren es dieses Jahr 220 kg, die auf uns warteten – nicht zu vergessen die ganzen anderen

Honigprodukte, die zusätzlich von den Mitarbeiter*innen bestellt wurden.

Der Honig und die Honigprodukte konnten ab dem 22. Oktober von den Mitarbeiter*innen im Betriebsratsbüro abgeholt werden.

Wir wünschen eine süße Adventzeit! (gg)



Nicht nur die Bienen sind fleißig, auch die Mitarbeiter*innen bei der Bestellung von Honig

Foto: Gabriele Gartner



Neue und aktualisierte Vergünstigungen

Museen, Kunst, Kultur, Veranstaltungen

MMEDIA24 / Gutschein24

WU-Mitarbeiter*innen erhalten ermäßigte Preise für diverse Tickets oder Thermenurlaube

Mozarthaus Vienna

WU-Mitarbeiter*innen erhalten diverse Vergünstigungen: Ticket 10,00 € statt 14,00 €, Sommerkonzert 24,00 € statt 28,00 €, Sommerkonzert + Museum 27,00 € statt € 33,00 €



V°T//Volkstheater

Angebot für die Mitarbeiter*innen der WU Wien für die Spielzeit 24/25 im Volkstheater: Das Volkstheater bietet WU-Mitarbeiter*innen für Vorstellungen im Haupthaus (ausgenommen Premieren, Gastspiele und Sonderveranstaltungen) Sonderkonditionen in Form eines Rabatts von 20 % auf Vollpreiskarten (nicht mit andern Ermäßigungen kombinierbar), gültig für die Kategorien I-VII.

Der Vorverkauf beginnt immer am 5. des Monats (außer der 5. fällt an einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, dann am nächsten Werktag) für den gesamten Folgemonat.

Kartenbestellung: direkt an die Tageskasse per Mail kartenservice@volkstheater.at unter Nennung der Kundennummer*, Name, Anzahl der Tickets, Kategorie.

Abholung der Karten: bis spätestens zwei Werktage vor der Vorstellung bzw. bei telefonischer Bestellung und Zahlung mit Kreditkarte vor der Vorstellung an der Abendkasse.

Wenn Sie Interesse an zusätzlichen Angeboten und Informationen haben, abonnieren Sie unseren Newsletter <https://www.volkstheater.at/newsletter/>. Den aktuellen Spielplan finden Sie hier: <https://www.volkstheater.at/spielplan/>

Schmuck, Uhren, Gold

Feichtinger Schmuckhandel GmbH

WU- Mitarbeiter*innen erhalten -25%

Urlaub, Reise, Ausflüge

Quellenhotel Heiltherme Bad Waltersdorf
13,2 % Eröffnungs-Bonus bei Buchung eines Aufenthaltes in einem der 132 neuen Zimmer des Heilthermen Resorts Bad Waltersdorf. Gültig für Aufenthalte bis 13. Februar 2025 mit dem Online-Buchungscode*

Versicherungen

Uniqua Versicherung

Aktion Gruppen-Krankenversicherung bis 31. Dezember 2024: 3 Monate Prämienbefreiung für die Gruppentarife, Gutschein für den Entfall eines Selbstbehaltes beim Tarif Select Optimal, 8 Monate Prämienbefreiung beim Gruppenzahntarif der WU

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

Aktuelle und geplante Ausstellungen der Österreichischen Galerien Belvedere



Akseli Gallen-Kallela: Finnland erfinden

27. September 2024
- 2. Februar 2025
Unteres Belvedere



Kazuko Miyamoto

12. September 2024
- 2. März 2025
Belvedere 21



Civa –
Contemporary
Immersive Virtual
Art

1. Oktober 2024
- 2. Februar 2025
Belvedere 21



CARLONE
CONTEMPORARY:
Ugo Rondinone

5. Oktober 2024
- 16. März 2025
Oberes Belvedere



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

Aus Liebe zum Menschen.



Spende Blut.
www.gibdeinbestes.at

Mo, 11.11. + Di, 12.11. + Mi, 13.11.2024

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

**Lernzone Teaching Center
WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT**



„Betriebsräte der WU Wien“

JETZT TERMIN RESERVIEREN!

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



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

Weitere Infos: 0800 190 190



LASST UNS FEIERN

Weihnachtsfeier

DES BETRIEBSRATS FÜR DAS
ALLGEMEINE PERSONAL

DONNERSTAG

12. Dezember 2024

BEGINN: 14:30 UHR

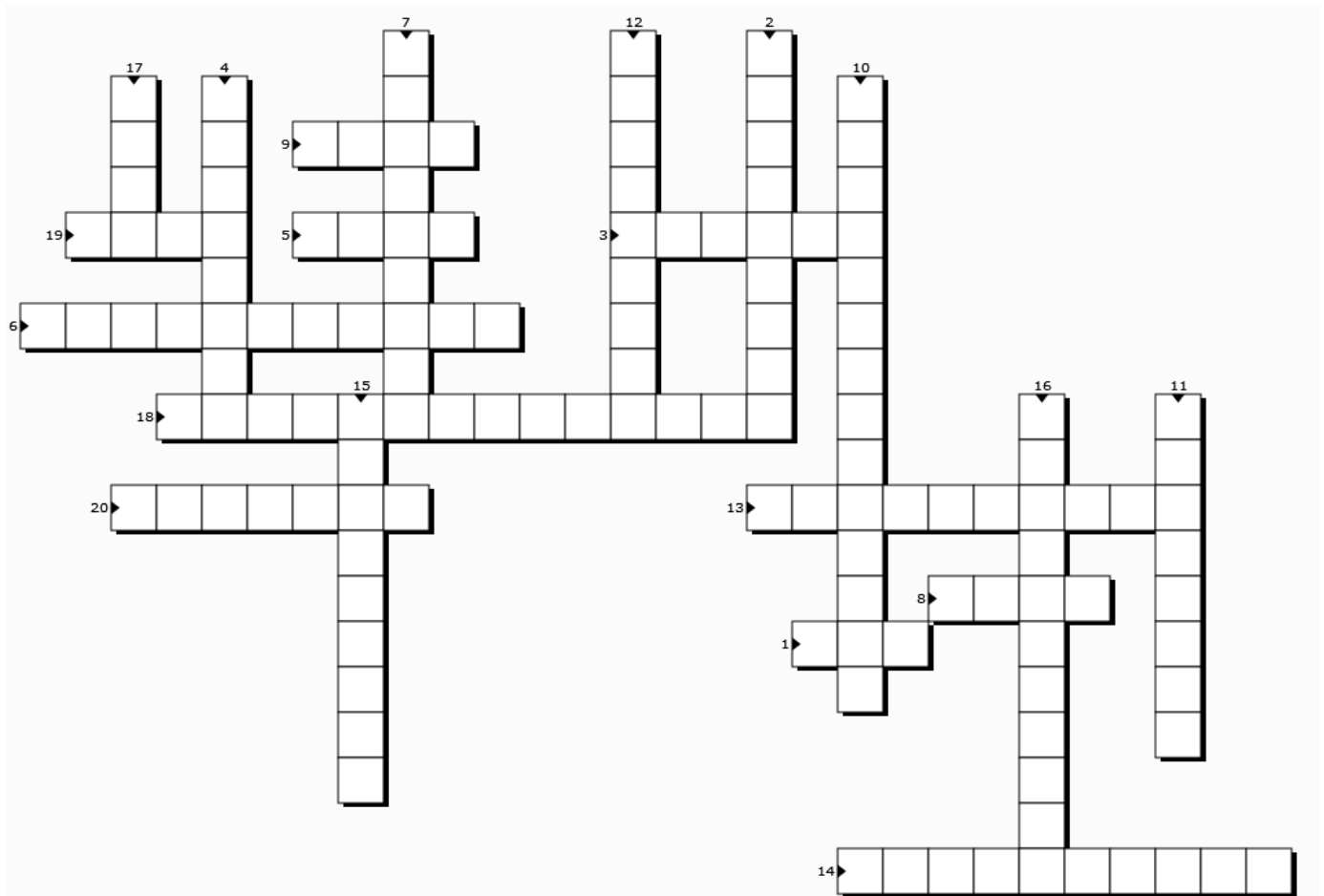
ENDE: GEGEN 18:00 UHR

Gebäude LC, Festsaal 1





Gehirn Work-out



Erstellt mit XWords - dem kostenlosen Online-Kreuzworträtsel-Generator
<https://www.xwords-generator.de/de>

1. Welches Heißgetränk, das mit heißem Wasser aufgegossen wird, reimt sich auf „Schnee“?
2. Ein Kufenfahrzeug, das für den Transport von Personen oder als Sportgerät genutzt wird
3. Aus welchem Land stammt ursprünglich das Rezept für klassischen Punsch?
4. Nach den Bürgern welcher Stadt sind Krapfen in einigen Regionen Deutschlands benannt?
5. Wie viele gesetzliche Feiertage liegen im Monat Dezember?
6. Welchen „Beruf“ hatten die drei Weisen aus dem Morgenland?
7. Welchem ehemaligen Papst gedenkt man am 31.12?
8. Welches Metall wird traditionell an Silvester geschmolzen?
9. Was streut man auf von Schnee befreite Gehwege, um Glätte zu vermeiden?
10. Mit welchen zwei „Werkzeugen“ kann man Gehwege von Schnee befreien?
11. „Snö“ sagt man in welchem Land zu dem deutschen Wort „Schnee“?
12. „Rodel“ ist ein anderes Wort für...?
13. In welchem Land wurden die ersten olympischen Winterspiele ausgetragen?
14. Wie nennt man ein Getränk aus einem Molkereiprodukt und Speiseeis?
15. In welchem Land werden die meisten Kaffeebohnen geerntet?
16. Welches Getränk wird von „meckernden“ Tieren produziert?
17. Mit seinem Anisgeschmack überzeugt welches Getränk nach griechischem Essen?
18. In welchem Land wurde das Fußballspielen zuerst populär?
19. Wie heißt es, wenn ein Spieler gegen die Regeln verstößt?
20. Wo fand die erste Fußball-WM statt?

