

16. ÖGB-Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007, Wien, Austria Center Vienna



ÖGB-Kurzbericht 2003-2006



Die menschliche Kraft.



Inhalt

Organisation

Organisation und Koordination	5
Kampagnen, Aktionen und Zielgruppen	7
Frauen	9
Jugend	10
PensionistInnen	13
Sozialkontakte, Beratungszentrum, Servicecenter	14
Betriebsarbeit	16
Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung	19
bfi – Berufsförderungsinstitut	20
Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Werbung	22
Internationale Verbindungen	24

Grundsatz

Volkswirtschaft	29
Sozialpolitik	32
Humanisierung, Technologie und Umwelt	36
Berufsbildung	38
Kollektivverträge	41
Europabüro	43

Finanzen

Finanzbericht	49
Personal – Planung, Entwicklung, Interne Weiterbildung	59
Informationstechnologie	60

Kontrollkommission

Zentrale Kontrollkommission	64
-----------------------------------	----

Organisation



Organisation und Koordination

„Gewerkschaften Online (GO)“

Im Portalverbund von GO sind derzeit 25 Portale und Websites zusammengefasst. In diesen sind bisher ca. 50.000 Mitglieder, FunktionärInnen und Beschäftigte registriert.

Unsere GO-Portale verzeichnen monatlich ca. 300.000 bis 350.000 Besuche und dabei erfolgen ca. 2,3 bis 2,8 Mill. Seitenaufrufe. Mit der neuen Generation unserer Webseiten haben wir auch einen großen Schritt in Richtung Barrierefreiheit im Internet gemacht.

Rund 120 Betriebsratskörperschaften, Personalvertretungen, Projekte nutzen auch das Serviceangebot unserer „Netzwerke“ über GO, um ihre Arbeit im Internet darzustellen.

Gender Mainstreaming im ÖGB

Gemäß dem Beschluss des ÖGB-Bundesvorstandes vom 21. November 2002 wurde die Projektgruppe „Gender Mainstreaming im ÖGB“, mit dem Projektauftrag: Erarbeitung von Richtlinien, Methoden und Zeit- und Ressourcenplan zur verbindlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming im ÖGB, eingerichtet.

Das erarbeitete Konzept, „Wenn´s oben nicht wichtig ist, ... passiert unten gar nichts!“ – Chancen und Nutzen für den ÖGB, umfasst die Ziele, die Handlungsfelder für Gender Mainstreaming im ÖGB, die Struktur/Architektur sowie Methoden und Werkzeuge zur Einführung von GeM im gesamten Organisationsbereich und wurde am 30. Juni 2004 vom Bundesvorstand des ÖGB beschlossen.

Als Handlungsfelder für den GeM-Umsetzungsprozess bis 2007 wurden Medienpolitik, ÖGB-Bundeskongress 2007, Bildung, Grundsatzpolitik sowie Personal empfohlen.

Projekt mittelfristige Personalplanung in den ÖGB-Landesorganisationen (PmP-LO)

Mit der Zielsetzung, Balance zwischen Personalstand, Aufgaben und Finanzen zu erreichen, und zur Optimierung von Geschäftsprozessen, um Sachaufwand und Sachkosten einzusparen, damit die Potenziale für die politische Arbeit sichergestellt werden können, wurde das Projekt mittelfristige Personalplanung im ÖGB beschlossen. Zielsetzung war die Reduktion zeitfressender Tätigkeiten und die Analyse von Arbeitsabläufen sowie die Erstellung von Benchmarks in den ÖGB-Bezirkssekretariaten.

Rechnungswesen Neu

Auf Grundlage der veränderten Gesetzeslage sind größere Vereine heute dazu gezwungen, ihr Rechnungswesen derart zu strukturieren, dass ihre Bilanz einen präzisen Spiegel ihrer erhaltenen und noch zu erhaltenden Mitgliedsbeiträge (Forderungen) zum Stichtag darlegen kann. Das Projekt Rechnungswesen Neu – MVZV hat die Zielsetzung, die Erstellung, die Korrektur und die Auflösung der Forderungen nach einem vordefinierten Regelwerk höchstmöglich automatisch abzuwickeln.

Stabstelle Interne Kommunikation und Arbeitsorganisation

Im Rahmen des Projektes mittelfristige Personalplanung wurde die Stabstelle als Organ der Geschäftsleitung beschlossen und implementiert.

Ziele der Stabstelle sind, reibungslosere und schnellere interne Arbeitsabläufe sowie Kommunikation zu schaffen.

Schwerpunkte der Stabstelle sind unter anderem: Organisation eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses für BüroassistentInnen und BüroleiterInnen, elektronische Archivierung, Intranet.

Mitgliederwerbung „ÖGB on Tour“



Sieben Wochen lang war in den Sommermonaten 2006 der Bus der Gewerkschaftsjugend als ÖGB-Bus durch die Bundesländer unterwegs.

An rund 45 Standorten bei Badeseen, Freibädern, Einkaufszentren oder unorganisierten Betrieben waren wir öffentlich präsent, diskutierten mit Mitgliedern, Nichtmitgliedern und konnten dabei neue Mitglieder werben.

Organisiert wurden die Aktionen von unseren KollegInnen aus den ÖGB-Landesorganisationen und ÖGB-Bezirkssekretariaten.

Trotz BAWAG war die Reaktion der Öffentlichkeit durchgehend positiv – „Es braucht eine starke Gewerkschaftsbewegung in Österreich“.

Diese Aktion ist der beste Beweis, dass wir verstärkt mit solchen Aktionen in die Öffentlichkeit gehen müssen.

ÖGB-Reform

Als Erfolgsfaktoren für die Reform zählen Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit, Attraktivität für (neue) Mitglieder, Schlagkraft als wichtige gesellschaftspolitische Kraft, das Gemeinsame über das Trennende zu stellen, Rückstellung von Einzelinteressen und das wirtschaftlich Mögliche.

In fünf Teilprojektgruppen, „Neue Glaubwürdigkeit“, „Kommunikation“, „Mitsprache und Mitbestimmung“, „Organisation“, „Zielgruppen“ und dem Umsetzungsprojekt „Verwaltung“, arbeiteten 101 KollegInnen bei 52 Treffen an den Zielvorgaben.

Für Mitglieder gab es die Möglichkeit, sich an einer Mitgliederbefragung zu beteiligen. Insgesamt wurden 58.328 Fragebögen mit 78.812 Einzelvorschlägen zur Reform zurückgesandt.

Weiters konnten sich Mitglieder und Nichtmitglieder an der offenen Internetdiskussionsplattform, an der Reform-Hotline und bei den bundesweit 27 Regionalkonferenzen mit Vorschlägen einbringen und damit einbinden.

ÖGB: Sie haben die Möglichkeit, mit uns die Zukunft zu gestalten.

Sagen Sie Ihre Meinung!

„Die Ergebnisse der Befragung fließen in den Reformprozess ein“, sagt der *gf. ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer*. Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mittels beiliegendem Rückantwortkuvert bis spätestens 18. Oktober an den ÖGB. Sollten Sie noch Fragen zur Mitgliederbefragung haben, kontaktieren Sie uns über die kostenlose Hotline 0800 5777 44 oder per E-Mail unter befragung@oegb.at. Unter www.oegbreform.at können Sie auch online Ihre Stimme abgeben.

Stärke Kraft Neue Befragung

ÖGB-Mitgliederbefragung 2006

(Zustimmung abstimmen)

1. Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit der Gewerkschaft für Ihre Berufsgruppe?
 sehr zufrieden / zufrieden / weniger zufrieden / gar nicht zufrieden

2. Welche(n) Nutzen(n) hatten Sie selbst schon einmal aus der Tätigkeit der Gewerkschaft?
(Mehrfachnennungen möglich)
 Individuelle/ratgeberische Hilfe- oder Schulungsveranstaltungen
 Beratung oder Vertretung bei arbeitsrechtlichen Problemen
 branchenspezifische Orientierung, Fachwissen
 zeitnahe Einkaufsmöglichkeiten, Dienstleistungsleistungen
 sonstige

3. Welchen Nutzen hatten Sie schon einmal aus der Tätigkeit des Betriebsrates/der Personalvertretung?
(Mehrfachnennungen möglich)
 Aufheben und Einwirken von Betriebsvereinbarungen
 Beratung oder Vertretung bei arbeitsrechtlichen Problemen
 branchenspezifische Orientierung, Fachwissen
 gezielte Veranstaltungen, Betriebsausflug etc.
 sonstige
 keine/keine Kenntnis Betriebsrat/Personalvertretung

4. Was sagt Ihnen im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsreform besonders am Herzen?

Seite 1 von 2

Kampagnen, Aktionen und Zielgruppen

Aktionstag 6. Mai 2003

Aufgrund der sogenannten „Pensionssicherungsreform“ der Bundesregierung führte der ÖGB zwei Aktionstage (6. Mai und 3. Juni) durch. An diesen Aktionstagen des ÖGB haben mehr als 10.000 Aktionen in ganz Österreich stattgefunden, an denen sich 500.000 Menschen beteiligten.

Aktionstag 3. Juni 2003

Mehr als eine Million Menschen beteiligten sich in 18.000 Betrieben, Dienststellen und Unternehmungen an den Aktionen gegen die Pensionskürzungspläne der Regierung.

Großdemo am Heldenplatz

Die ÖGB-Demonstration gegen die sogenannte „Pensionssicherungsreform“ der Bundesregierung fand trotz Hagel und heftiger Regenfälle „planmäßig“ statt. Die Treffpunkte waren um 17.00 Uhr der Wiener Westbahnhof und der Wiener Südbahnhof.

Die Abschlusskundgebung fand am Heldenplatz statt. 200.000 Menschen mobilisierte der ÖGB zu dieser Kundgebung.



Demonstration am Heldenplatz

Stopp-GATS-Kampagne

Am 12. Februar 2003 startete der ÖGB die Stopp-GATS-Kampagne mit einer Kick-Off-Veranstaltung in Wien. Am 7. Oktober fand gemeinsam mit ATTAC, Greenpeace, Armutskonferenz, Österreichische Hochschülerschaft, Aktion Kritischer SchülerInnen u. v. m. eine Reihe von öffentlichen Aktionen statt. Insgesamt wurden an diesem Tag 280 öffentliche Aktionen in ganz Österreich gesetzt. Allein der ÖGB mit seinen Gewerkschaften und Landesorganisationen führte über 130 Aktionen durch.

MigrantInnen-Beratungen

Beratungsstelle für Menschen aus Ex-Jugoslawien

Dieses Jahr nahmen mehr als 1.200 KollegInnen (das sind in der Woche ca. 25–30 Personen) die Rechtsberatung im ÖGB in Anspruch. Schwerpunkte der Beratung waren u. a.: Intergrationspolitik, Abfertigung Neu, Insolvenzen, Pensionen. Bei vielen größeren Veranstaltungen von MigrantInnenorganisationen (Konzerte, Sportfeste) wurde für den ÖGB erfolgreich geworben.

Projekt Equal – Planspiel miramix

miramix war eine Initiative von ÖGB, Mauthausen Komitee Österreich und der Industriellenvereinigung im Rahmen des EU-Projektes „Equal“. Zielgruppe waren Jugendliche im letzten Jahr ihrer Pflichtschule.

Das Antirassismus-Planspiel miramix stärkte und förderte soziale Fähigkeiten von Jugendlichen und stellte eine ideale Ergänzung zum Unterricht dar, da die kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus aktiv, selbstständig und „entdeckend“ erfolgte.

Es wurden zum Großteil an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen österreichweit über 300 Planspiel-Einsätze durchgeführt. Insgesamt wurden mehr als 4.000 SchülerInnen mit dem Planspiel erreicht.



SchülerInnen spielen das Planspiel



Beratungsstelle für Menschen mit afrikanischer Herkunft

Seit Oktober 2004 bietet der Österreichische Gewerkschaftsbund auch Beratungen für „Menschen afrikanischer Herkunft“ im ÖGB-Beratungszentrum an.

Beratungsgespräch

Handbuch „Kampagnen, Aktionen, Projekte erfolgreich durchführen“

Dieses Handbuch ist eine klare, einfache und handlungsorientierte Hilfestellung für engagierte KollegInnen. Es unterstützt diejenigen, die bereit sind, den Kampf für Gerechtigkeit, Solidarität und Menschlichkeit auch jenseits des Sitzungssaales zu führen.

Das Handbuch beinhaltet:

- 15 Regeln zur Durchführung einer erfolgreichen Kampagne,
- eine Beispielsammlung von gelungenen Aktionen,
- eine Checkliste für die Organisation von Veranstaltungen und Aktionen und
- ein Kapitel über alle relevanten rechtlichen Bestimmungen.

Beratung bei Aktionen

Immer stärker werden im Referat für Kampagnen Bezirksausschüsse des ÖGB, Gewerkschaften und Betriebsratskörperschaften unterstützt, Kampagnen und Aktionen zu planen, zu organisieren und durchzuführen.

Planspiel CH!PS



Vor zwei Jahren hat der Österreichische Gewerkschaftsbund gemeinsam mit dem Mauthausen Komitee Österreich das antirassistische Planspiel „miramix“ entwickelt und österreichischen Schulen zum Spielen angeboten. Wir haben im Rahmen von „60 Jahre ÖGB“ mit der Unterstützung des EU-Projekts „Gemeinsam erweitern“ ein weiteres Planspiel entwickelt! »CH!PS« ist ein Planspiel zum Thema „Solidarität“.



Schülerin beim Planspiel CH!PS

Das Spiel wurde vom Österreichischen Gewerkschaftsbund und vom Mauthausen Komitee Österreich in enger Kooperation mit erfahrenen PädagogInnen, Planspiel-expertInnen und ausgebildeten TrainerInnen entwickelt. Die Zielgruppe, die durch das Spiel für das Thema Solidarität sensibilisiert werden soll, sind Jugendliche, die am Beginn ihres Erwerbslebens stehen.

Es wurden österreichweit über 200 Planspiel-Einsätze durchgeführt. Insgesamt wurden über 3.000 Jugendliche mit dem Planspiel erreicht.

Handbuch Planspiele

Aufgrund der hervorragenden Resonanz der Planspiele „miramix“ und „CH!PS“ haben wir unsere Erfahrungen und Erkenntnisse in einem Handbuch niedergeschrieben. Das Handbuch Planspiele ist im ÖGB-Verlag erschienen und ist als Hilfestellung für BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen bei der Konzipierung von Planspielen gedacht.

Im Buch befinden sich die kompletten Planspiele „miramix“ und „CH!PS“. Das Handbuch Planspiele ist gratis unter planspiele@oegb.at zu bestellen.

Frauen

2003

In organisatorischer Hinsicht bildete der **14. Frauenkongress des ÖGB**, der von 9. bis 10. April 2003 unter dem Motto „Frauen haben Zukunft“ stattfand, den Höhepunkt des Tätigkeitsjahres 2003. Im Rahmen dessen wurden die Positionen der gewerkschaftlichen und politischen Arbeit aller vom ÖGB vertretenen Frauen für die kommenden vier Jahre beschlossen.

Am 12. Februar 2003 fand der bundesweite Aktionstag zum Thema „Hol dir dein Geld zurück“ statt. Bei dieser Aktion, die gemeinsam mit der ÖGJ und dem Beratungszentrum des ÖGB durchgeführt wurde, wurden bundesweit rund 20.000 Folder verteilt. Am 13. Mai 2003 beteiligten sich die ÖGB-Frauen aktiv an der Großdemonstration des ÖGB gegen die „Pensionsharmonisierung“.



2004

Am Internationalen Frauentag, dem 8. März 2004, veranstalteten die ÖGB-Frauen im und in Kooperation mit dem ÖGB-Beratungszentrum, mit dem abzwien, mit der PVA, mit dem Verein Sprungbrett und mit dem waff einen Beratungstag unter dem Titel: „Frauen haben Recht(e)“.

Am 3. Juni 2004 veranstalteten wir eine Enquete unter dem Titel „25 Jahre Gleichbehandlungsgesetz, 11 Jahre Gleichbehandlungspaket – ein Rückblick“. Bei dieser „Jubiläumsveranstaltung“ kamen die Akteurinnen von damals, Lore Hostasch und Ingrid Korosec, zu Wort.

Am 1. Dezember 2004 arrangierten wir wieder eine Enquete, die unter dem Thema „Elternteilzeit – ein Recht oder nur ein Wort“ stand. Diese Veranstaltung richtete sich an interessierte KollegInnen, die selbst die Elternteilzeit in Anspruch nehmen wollen, und andererseits an BetriebsrätInnen, in deren Betrieb seitens der MitarbeiterInnen großes Interesse an der Elternteilzeit besteht.



2005

Im Jahr 2005 machten die ÖGB-Frauen mit der Kampagne „Ganzer Lohn statt halber Sachen. Machen wir die Schere zu!“ auf die bestehenden Einkommensunterschiede aufmerksam. Zum Auftakt der bundesweiten Kampagne fand am 7. März eine Pressekonferenz statt. Am Internationalen Frauentag, dem 8. März, veranstalteten die ÖGB-Frauen ihre Verteilaktion, bei der bundesweit rund 23.000 Folder verteilt wurden, um darüber aufzuklären, wie hoch der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern wirklich ist. Am 29. Juni wurden dann die Forderungen mit 13.713 Unterschriften an die MinisterInnen Bartenstein und Rauch-Kallat übergeben.

Erstmals beteiligte sich der ÖGB am 28. April 2005 am Wiener Töchtertag. Neun Mädchen zwischen 10 und 19 Jahren nahmen die Möglichkeit wahr, sich über die Arbeit ihrer Väter und Mütter im ÖGB zu informieren. Danach konnten die Mädchen an der 60-Jahre-Jubiläumssitzung des ÖGB-Bundesvorstandes teilnehmen.

Zu unserem Jubiläum „60 Jahre ÖGB-Frauen“ fand am 1. September 2005 unser Fest „Ohne uns geht nichts!“ statt. Die Kolleginnen Lore Hostasch, Renate Csörgits und die Autorin der Broschüre Martina Fassler präsentierten, unter der Moderation von Petra Bayr, die einzelnen Dekaden der letzten 60 Jahre.



Jugend

30 Jahre JVR – Big JAY

Die ÖGJ hat im Jahr 2003, anlässlich des 30-jährigen Jubiläums des JugendvertrauensrätlInnengesetzes, eine Reihe von Schwerpunkten im Bereich der betrieblichen Jugendvertretung gesetzt. So wurde eine JVR-CD-ROM produziert, die einen Fristenrechner sowie alle Formulare für die JVR-Wahlen enthält. Weiters wurde die Festschrift „Zuhören. Probleme sammeln. Mund aufmachen. Geschichte(n) des JVR 1947–1973–2003“ veröffentlicht. Außerdem wurde ein Kinospot und Imagefilm mit dem Titel „The making of Big Jay“ unter der Beteiligung von JugendvertrauensrätInnen produziert. Die eigens erstellte Homepage – www.bigjay.at – bietet allen InteressentInnen sämtliche Informationen über den Jugendvertrauensrat/die Jugendvertrauensrätin und beinhaltet zahlreiche Downloads. Vom Österreichischen Institut für Jugendforschung wurde eine österreichweite Fragebogenerhebung bei JugendvertrauensrätInnen durchgeführt, die über die Motivation der JugendvertrauensrätInnen und deren Teilnahme an Bildungsveranstaltungen sowie über die Regelmäßigkeit der Kontakte zur Gewerkschaft und zur ÖGJ Aufschluss gibt.



ÖGJ-Studie „Lebenssituation und Einstellung junger ArbeitnehmerInnen in Österreich – Die große hallo!-LeserInnenbefragung“

Mithilfe einer Befragung unter den „hallo“-LeserInnen im Jahr 2004 wurde die Lebenseinstellung der jugendlichen ArbeitnehmerInnen hinterfragt. Diese Befragung beinhaltete die Themenbereiche Schule und Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Fragen zum ÖGB/zur ÖGJ, Aussagen über Europa, Gesellschaft und Politik, soziale Einbindung und Beziehung zwischen Gruppen sowie Fragen zur Zukunft, Lebensprinzipien und Perspektiven. Mithilfe dieser Studie ist es der ÖGJ möglich, das Lebensumfeld der arbeitenden Jugendlichen zu analysieren, um in ihren Kampagnen verstärkt darauf einzugehen.

Mensch bleibt Mensch

Vorurteile hat jede und jeder, aber sie sind nicht einfach da, vielmehr werden sie anerzogen und angelernt. Sie können aber auch wieder abgewöhnt und verlernt werden. Der erste Schritt dazu ist, dass wir uns bewusst machen, dass wir Vorurteile haben. Zu dieser Bewusstmachung hat die Österreichische Gewerkschaftsjugend 2004 mit einer Kampagne beigetragen, bei der folgende Aktivitäten gesetzt wurden:

- Es wurden sechs verschiedene Plakate, diverse Sticker und ein Info-Folder produziert.
- Alle Informationsmaterialien zu dieser Kampagne wurden erstmalig an alle JugendvertrauensrätInnen in Österreich gesandt.
- Landesorganisationen und Gewerkschaften haben zu dieser Kampagne Seminare veranstaltet; auch in Berufsschulen wurde diese Thematik 2004 intensiv behandelt. Den SchülerInnen wurde auf spielerische Weise erklärt, was Vorurteile sind und was jede/r Einzelne dagegen tun kann. (miramix)
- Weiters wurde ein eigenes Kampagnenlogo entwickelt, das auf allen Aussendungen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend präsent ist. Es wurde ein eigenes Kampagnentransparent produziert, das auf allen Veranstaltungen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend präsentiert wird.



Kampagne „Hol dir dein Geld zurück“

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend startete 2003 gemeinsam mit den ÖGB-Frauen und dem Referat für Sozialkontakte die Aktion „Hol dir dein Geld zurück“ (Negativsteuer). Gestartet wurde diese Aktion beim ÖGB-Kongress. Es wurden Folder produziert und eine eigene Homepageseite gestaltet, die genau darüber informieren, wie man sich bis zu € 110,- vom Finanzamt zurückholen kann.

60 Jahre Befreiung Mauthausen

Die ÖGJ beteiligte sich mit einer Delegation an den alljährlichen Befreiungsfeiern im ehemaligen KZ Mauthausen. Schwerpunkt der Befreiungsfeier im Jahr 2005 war die Jugend. Daher hat die ÖGJ erstmals im Vorfeld zur Befreiungsfeier ein Seminar mit fünf verschiedenen Themenschwerpunkten in Linz abgehalten, an dem über 80 Personen teilnahmen.



Einzug der ÖGJ-Delegation ins ehemalige KZ Mauthausen

ÖGJ-Aktionsbus

Seit 2001 tourt der Aktionsbus durch ganz Österreich, um Jugendliche an der Basis flexibler und umfangreicher betreuen und als Mitglieder werben zu können. Der Bus ist mit seiner umfangreichen technischen Ausrüstung optimal für zeitgemäße Präsentationen und Aktionen ausgestattet und wird von einem eigenen Jugendsekretär betreut. Der Aktionsbus kommt bundesweit vor Berufsschulen, Lehrwerkstätten und Betrieben, Universitäten und an öffentlichen Plätzen zum Einsatz. Bis Ende 2005 konnten insgesamt 12.875 neue Mitglieder geworben werden. Ein Dankeschön gebührt allen FunktionärInnen, JugendsekretärInnen und ReferentInnen, die vor Ort aktiv bei den Einsätzen anwesend waren und diesen Erfolg bis heute ermöglichen.



ÖGJ-Aktionsbus: Service und Beratung vor Ort

Jugendkongresse des ÖGB

Im Mai 2003 fand der 28. Jugendkongress des ÖGB unter dem Motto „Junge Visionen Realisieren“ im Austria Center Vienna statt. Die Schwerpunkte des Kongresses waren die Themen Partizipation (Mitsprache und Mitbestimmung), Jubiläum – 30 Jahre JVR und Pensionsreform. Im Anschluss an den Jugendkongress fand noch eine Demonstration gegen die geplante Pensionsreform statt. Ebenfalls im Mai fand der 29. Jugendkongress des ÖGB im Jahr 2005 unter dem Motto „Wir haben noch lange nicht genug ... – 60 Jahre Österreichische Gewerkschaftsjugend“ im Austria Center Vienna statt. Der Jugendkongress beschäftigte sich inhaltlich mit der sechzigjährigen Geschichte der Österreichischen Gewerkschaftsjugend. Ein Mix zwischen Vergangenheit und Zukunft prägte den Kongress.

Kampagne „Mütter in Ausbildung“

Der Bundesfrauenarbeitskreis arbeitete im Jahr 2003 eine Kampagne zum Thema „Mütter in Ausbildung“ aus. Die Zielgruppe sind Jugendliche, die sich noch in der Pflichtschulausbildung, in der Lehrausbildung oder in einer mittleren oder höheren Schulausbildung befinden. Die Broschüre zur Kampagne beinhaltet unter anderem die Themenbereiche Schutzbestimmungen, vorzeitiger Ausbildungsabschluss, Wiedereinstieg in die Ausbildung, Beratungsstellen sowie Forderungen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend.

ÖGJ/B4-19 Führerscheinsparbuch

In Zusammenarbeit mit dem BAWAG-PSK-Betriebservice, den Easy Drivers, dem ARBÖ, dem Samariterbund und der Autorevue konnte die Österreichische Gewerkschaftsjugend im Jahr 2004

ein neues Produkt für ÖGJ-Mitglieder entwerfen. Die sechs Partner entwickelten speziell für Jugendliche ein Paket rund um den Führerschein. Angefangen vom Ansparen des Führerscheins, Fahrstunden, Erste-Hilfe-Ausbildung sowie diversen Geschenken für die Jugendlichen.

ÖGJ-Aktionstage



Aktionstag gegen Jugendarbeitslosigkeit



Aktionstag unter dem Motto: Wir wollen Ausbildung



Arbeitslosigkeit hat ein Gesicht – Aktion der ÖGJ

Am 8. Oktober 2003 startete die ÖGJ einen bundesweiten Aktionstag unter dem Titel „Jugendarbeitslosigkeit gefährdet die Gesellschaft“. An diesem Tag fanden in allen Bundesländern Aktionen statt, bei denen auf die steigende Jugendarbeitslosigkeit und die Problematik des Lehrstellenmangels hingewiesen wurde. Weiters fand eine Pressekonferenz unter dem Motto „Der Sprung in eine ungewisse Zukunft“ am Donauturm statt.

Mit einem bundesweiten Aktionstag am 4. November 2004 wurde der Bevölkerung bewusst gemacht, welchen hohen Stellenwert gut ausgebildete Fachkräfte haben oder haben sollten. Start für diesen bundesweiten Aktionstag war eine Pressekonferenz. Unter Einbindung einer möglichst großen Zahl in Ausbildung befindlicher oder bereits ausgebildeter Lehrlinge bzw. Fachkräfte wurde gezeigt, welche wichtigen Berufsbereiche im schlimmsten Fall ganz verschwinden würden, wenn in diesen Bereichen nicht oder kaum mehr ausgebildet würde. Bei diesem Aktionstag wurde eine Unterschriftenaktion gestartet, die bis zum Mai 2005 lief. Es wurde eine Plakatserie mit dem Slogan „Wir haben noch lange nicht genug“ gestartet. In allen Medien des ÖGB wurde dieses Plakat veröffentlicht. Unter dem Motto „Arbeitsminister on Tour!“ wurden im November und Dezember 2005 in jedem Bundesland zahlreiche Aktionen zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit“ durchgeführt. Die dramatische Zahl der Jugendarbeitslosigkeit sowie Vorschläge zur Verbesserung der Situation wurden aufgezeigt bzw. vorgestellt. Es wurden Informationsfolder, Transparente sowie T-Shirts produziert.

Shoa-Delegation

Unter dem Motto „Junger Widerstand gegen alte Zeiten“ führte die ÖGJ gemeinsam mit dem Verein „Niemals vergessen“ Jugenddelegationen unter anderem zu den Gedenkstätten der Shoa in Auschwitz und zu den ehemals blühenden Orten jüdischer Kultur in Polen.

Free cards for a free Sunday



Die ÖGJ hat gemeinsam mit der Katholischen Jugend Österreich, der Katholischen Hochschuljugend, der Evangelischen Jugend und der Sozialistischen Jugend einen Kreativwettbewerb zum arbeitsfreien Sonntag gestartet. Im April 2003 wurden aus mehr als 800 Einsendungen die drei besten Motive aus den Bereichen Mausearbeit, Handarbeit und Fotografie nominiert, anschließend als „Free cards“ gedruckt und in ganz Österreich aufgelegt.

hallo! – die Jugendzeitschrift der ÖGJ

Die Jugendzeitschrift hallo! ist für die ÖGJ ein wichtiges und breitenwirksames Instrument der Öffentlichkeitsarbeit. Für die rund 50.000 jugendlichen LeserInnen wird durch die ansprechende und zeitgemäße Gestaltung ein Medium zur Information und Kommunikation mit der ÖGJ angeboten. Der Zugang zu den Mitgliedern soll durch jugendgerechte und vielfältige Information und Unterhaltung gestärkt werden. Die Zeitschrift hallo! besteht aus einer breiten Themenpalette mit laufenden gesellschaftspolitischen Berichten zu brisanten oder problematischen Fragen. Durch Umfragen, Verlosungen und verschiedenste Gewinnspiele sollen die LeserInnen-Blatt-Bindung und die Verbundenheit der LeserInnen untereinander sowie zur ÖGJ gestärkt werden.

Bildung und Information

Die ÖGJ bietet ihren Mitgliedern alljährlich ein umfangreiches Bildungsangebot an. Weiters wurde eine Vielzahl von Broschüren und Informationsfoldern herausgebracht: u. a. „Mütter in Ausbildung“, „Nasenbohren ist zu wenig, Herr Minister“, „Hol dir dein Geld zurück“, „Big Jay – Nachschlagewerk“ und „Big Jay – Streufolder“, „Ratgeber für Zivildienst“, Folder „Mensch bleibt Mensch“, „Was du unbedingt wissen solltest“, „Jugendarbeitslosigkeit“, mehrsprachiger „Servicefolder“ und der „ÖGJ-Taschenbuchkalender“.

PensionistInnen

Im Zeitraum 2004 bis 2006 war die Tätigkeit der ÖGB-PensionistInnen von Eingriffen in die soziale und finanzielle Sicherheit der PensionistInnen geprägt. In den Jahren 2004 bis 2006 wurden die Pensionen nur geringfügig erhöht und dies nur nach dem VPI. Die Neuberechnung eines eigenen PensionistInnenpreisindex (PIPH) ergab jedoch, dass die Lebenskosten der SeniorInnen im Schnitt um 0,4 Prozent über dem VPI liegen. Forderungen nach Erhöhung der Pensionen nach dem PIPH wurden jedoch immer wieder abgelehnt.

Weiter reichende Forderungen zur Entlastung der PensionistInnen, wie zum Beispiel die Einführung der Negativsteuer für PensionistInnen mit geringer Pension, wurden von Organisationen wie dem Seniorenrat übernommen, von der Bundesregierung jedoch abgelehnt.

Weitere Belastungen, die nicht nur, aber ganz besonders BezieherInnen von kleinen Pensionen treffen, waren zum Beispiel die Einschränkungen von Zahlungen der Krankenversicherungen oder die Änderungen der Verschreibepaxis, die vor allem Personen mit Langzeiterkrankungen treffen.

Die ÖGB-PensionistInnen führten jedes Jahr Beratungsaktionen zur Steuerrückforderung durch. Diese Aktionen wurden bundesweit in vielen Bezirken durchgeführt. Bei diesen Aktionen wurde den PensionistInnen Hilfestellung von qualifizierten FinanzexpertInnen bei ihrer Steueranmeldung angeboten.





Bei den SeniorInnenmessen im neuen Messezentrum Wien waren die ÖGB-PensionistInnen jedes Jahr mit einem Messestand vertreten. Die ÖGB-PensionistInnen informierten über sämtliche Veränderungen im Pensions-, aber auch im Sozialrecht und die Tätigkeit als PensionistInnenorganisation. Zusätzlich gab es eine Kooperation mit dem ÖGB-Verlag, der ausgewählte Werke für die Zielgruppe der PensionistInnen anbot. 2006 besuchte uns auch der ggf. Präsident Rudolf Hundstorfer.

Im April 2006 veranstalteten die ÖGB-PensionistInnen eine Enquete zum Thema Zukunft der Pflegevorsorge. Als erste Organisation nahmen wir uns dieses brennenden Themas an, welches im Sommer 2006 durch den Herrn Bundeskanzler einen traurigen Höhepunkt erreichen sollte. So gesehen spielten die ÖGB-PensionistInnen eine Pionierrolle, denn nach unserer Veranstaltung fanden einige andere statt, was dazu führte, dass dieses Thema breitest in der Öffentlichkeit diskutiert wurde.



Nicht nur in Österreich, sondern in sämtlichen Staaten der Europäischen Union stehen Kürzungen der Sozialsysteme auf der Tagesordnung. Gerade aus diesem Grund ist die Zusammenarbeit der PensionistInnenorganisationen auf europäischer Ebene besonders wichtig. Die ÖGB-PensionistInnen sind Mitglied der FERPA, der PensionistInnenorganisation im EGB. Aufbauend auf dem Austausch der Erfahrungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten arbeiten die verschiedenen PensionistInnenorganisationen an gemeinsamen Strategien, die Entwicklung der Aushöhlung der Sozialsysteme zu stoppen.

Sozialkontakte, Beratungszentrum, Servicecenter

Die Aufgabenstellungen des Referates sind in den letzten beiden Jahren stark verändert bzw. ergänzt worden. Im Jahr 2004 ist das Beratungszentrum dazugekommen. Seit Juni 2005 wurden die Aufgaben um den Bereich Servicecenter ergänzt.

Im Servicecenter sollen alle Anfragen an den ÖGB erledigt bzw. abgearbeitet werden. Dazu gehören unter anderem die Beantwortung von schriftlichen Anfragen, der Broschürenversand etc. Das ÖGB-Beratungszentrum bietet folgende Beratungen – auch in Kooperation mit anderen Referaten des ÖGB – an:

- Mobbingberatung
- Beratung für Menschen mit Behinderung
- Rechtsberatung in Bosnisch, Serbisch und Kroatisch für arbeitsrechtliche Angelegenheiten
- Solidaritätsrechtsberatung
- Beratung für Menschen afrikanischer Herkunft
- Flexpower-Beratung für freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige

Mobbingberatung

Motto: „Ich helfe mir selbst, wenn ich zur ÖGB-Mobbingberatungsstelle gehe.“ Infos für Mobbingbetroffene, Handlungsmöglichkeiten für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen, Terminvereinbarung unter der Telefonnummer 01/534 44-344 oder per E-Mail: beratungszentrum@oegb.at.

Es wurden Hunderte persönliche Beratungen, aber auch telefonische Kurzberatungen durchgeführt. Die Beratungsnachfrage ist nach wie vor groß. Sehr groß ist auch die Nachfrage nach Informationen und Weiterbildung zum Thema Mobbing. Über 1.000 TeilnehmerInnen haben die angebotenen Mobbingseminare besucht. Besonders große Nachfrage gibt es nach dem von der Mobbingberatungsstelle konzipierten dreiteiligen Lehrgang „Konfliktlotsen-/PersonalvertreterInnenausbildung“.

Ziel dieser Ausbildung ist es, BetriebsrätInnen für die betriebliche Mobbingprävention zu qualifizieren. Auch Vorträge zum Thema Mobbing und Prävention sind bei Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen sehr gefragt.

Beratung für Menschen mit Behinderung

Unsere Expertin, Kollegin Mag. Karin Hinteregger, unterstützt gerne Menschen mit Behinderung bei Fragen der steuerlichen Begünstigungen, Hilfestellung in vielen Bereichen, Infos über Unterstützungsmöglichkeiten etc. Beratungen telefonisch oder persönlich nach Terminvereinbarung unter der Telefonnummer 01/534 44-331 oder per E-Mail: beratungszentrum@oegb.at.

Atypische Beschäftigungen

Atypische Beschäftigungen nehmen ständig zu. Die schwierige Arbeitsmarktsituation erleichtert der Wirtschaft die Umgehung der rechtlichen Standards. Mittlerweile gibt es ein öffentliches Interesse am Thema, der politische Umsetzungswille ist aber noch gering. Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Verträge etc. sind wichtige Instrumente zur Verbreitung von Informationen dazu.

Flexpower-Beratung

Jeden Mittwoch zwischen 14.00 Uhr und 18.00 Uhr, nur persönliche Erstberatung, Terminvereinbarung unbedingt erforderlich unter der Telefonnummer: 01/534 44-404 oder per E-Mail: flexpower@oegb.at.

Die Flexpower-Beratung für freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige läuft sehr gut. Im Zeitraum von 2003 bis 2005 wurden 2.950 Beratungen an insgesamt 151 Beratungsterminen durchgeführt. Die Auslastung ist hervorragend.

Am 7. November 2006 feierte die Flexpower-Beratung ihr 5-jähriges Jubiläum. Besonders erfreulich ist, dass es seit Jänner 2006 in allen Gewerkschaften AnsprechpartnerInnen für freie DienstnehmerInnen und neue Selbstständige gibt.

ARGE der angestellten ÄrztInnen

Kollegin Dr. Sabine Oberhauser versuchte mit Öffentlichkeitsarbeit die Anliegen der angestellten ÄrztInnen im ÖGB verstärkt zu positionieren und meldet sich regelmäßig bei gesundheitspolitischen Diskussionen zu Wort.

Hauptschwerpunkte der Diskussionen waren die SchwerarbeiterInnenregelung für die Pension, die Arbeitszeitrichtlinie der EU, die Organisation und Finanzierung des Gesundheitswesens sowie der österreichischen Gesundheitsstrukturplanung.

Betriebsarbeit

Die ÖGB-Betriebsratskampagne 2005/06

Der Grundstein zur Durchführung einer bundesweiten Kampagne lag im beschlossenen Antrag „Mitbestimmung und Mitgestaltung“ des 15. Bundeskongresses des ÖGB.

Ziel der Betriebsratskampagne war es, das Image und die Information über BetriebsrätInnen zu verbessern, ArbeitnehmerInnen zu motivieren, einen Betriebsrat zu wählen und zu gründen, und BetriebsrätInnen als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen.

In der Vorbereitungsphase kam es im Dezember 2004 und März 2005 zu Informationsrunden mit den Gewerkschaften und den ÖGB-Landesorganisationen mit dem Ziel, die Zusammensetzung der Projektgruppen und das Kampagnenkonzept abzuklären.

Es wurden vier Projektgruppen zu den Themen:

- nicht organisierte Betriebe,
- Verbesserungen für bestehende Körperschaften bzw. für jede/n einzelne/n BR/PV,
- innerorganisatorische Abklärungen,
- Öffentlichkeitsarbeit

eingerrichtet.

Am 19. Jänner 2005 begannen die Projektgruppen mit ihrer Arbeit. Insgesamt waren 13 Projekttagge für die Diskussionen und die Ausarbeitung der diversen Vorschläge notwendig. Im Vorfeld wurde bei verschiedenen Veranstaltungen (Bezirksausschüssen, Landesvorständen, Gewerkschaftsschulen etc.) mit FunktionärInnen und SekretärInnen über die Notwendigkeit und Ausrichtung einer BR-Kampagne diskutiert. Anregungen, Wünsche und Ideen wurden, bei der Ausarbeitung in den Projektgruppen, eingearbeitet.

Die Grundvoraussetzung für den Erfolg der Kampagne lag in einer gewerkschaftsübergreifenden Zusammenarbeit mit einem gemeinsamen Ziel: Bewusstseinsbildung und Schaffung von Verbindlichkeiten auf allen Ebenen, Einhaltung der Zielvereinbarungen und Sicherstellung der notwendigen Ressourcen.

Am 20. Mai 2005 wurden BetriebsrätInnen, VertreterInnen der Gewerkschaften und der ÖGB-Landesorganisationen zu einer Präsentation von Kommunikations- und Werbeagenturen mit anschließender Bewertung eingeladen. Die Entscheidung fiel auf die Agentur „Skills“ mit dem präsentierten Erscheinungsbild und dem Slogan „Abenteuer Verantwortung – bist du soweit“. Bis zum Start der Kampagne am 3. November 2005 mussten umfangreiche Vorbereitungen getroffen werden.

IFES-Forschungsprogramm

Um die Kampagne bestmöglich für die Zielgruppe auszurichten und zu begleiten, wurde das Forschungsinstitut IFES beauftragt, die notwendigen Erhebungen/Befragungen durchzuführen. Es wurden zunächst bestehende Studien herangezogen und inhaltliche Schwerpunkte herausgefiltert.

Neuerstellung des Formularwesens

Ende April wurden alle Organisationsbereiche eingeladen, Änderungswünsche und Vorschläge im Bereich des Formularwesens rund um die Betriebsratswahl dem Referat für Betriebsarbeit bekanntzugeben.

Aufbau eines eigenen BetriebsrätInnenportals

Die Arbeitsgruppe „Betriebsräteportal“ nahm ihre Arbeit Anfang April 2005 auf und hatte die Aufgabe, die Struktur und die inhaltlichen Bereiche des neuen Betriebsräteportals auszuarbeiten.

Im Laufe der Kampagne wurden die Erfahrungen, die mit dem Einsatz des Betriebsratswahlhelfers in der Praxis gemacht wurden, erfasst. Diese Erweiterungen und Verbesserungen wurden in eine neu überarbeitete Version des Betriebsratswahlhelfers im Sommer 2006 aufgenommen.

Aufbau der Kampagnenhotline

Um Anfragen zum Thema Betriebsrat bestmöglich erfüllen zu können, wurde gemeinsam mit dem IFES ein Konzept zur Begleitung der Kampagne durch eine Kampagnenhotline ausgearbeitet.

Es wurden bei der Hotline 662 themenbezogene Anrufe registriert. Davon wurden 185 an die zuständigen Bereiche weitergeleitet und an 453 KollegInnen Infopakete versandt.

Ausarbeitung neuer Informationsbroschüren

Im Zuge der Vorbereitungen zur BR-Kampagne wurde eine Erhebung über das Informationsangebot aller Organisationsbereiche durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass das bestehende Angebot von Seiten des ÖGB und von den betreuenden Gewerkschaften, mit einigen wenigen Ausnahmen, sehr mangelhaft war.

Über die Firma „Freyspiel“ wurden bei der Neuauflage der DKT-Wien-Version zwei Spielfelder zum Thema Betriebsrat auf der Spielfläche aufgenommen. Damit werden Tausende Menschen in den nächsten Jahren spielerisch auf das Thema Betriebsrat aufmerksam gemacht.

MitarbeiterInneninformationsveranstaltungen

Damit unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften und Landesorganisationen aus erster Hand die Informationen rund um die BR-Kampagne erhalten, wurden vor dem offiziellen Start der Kampagne MitarbeiterInneninformationsveranstaltungen durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltungen war es, unsere KollegInnen zu informieren, zu motivieren und Bewusstsein über ihre Rolle in der Kampagne zu schaffen. Insgesamt nahmen an den 13 Veranstaltungen in ganz Österreich rund 730 Kolleginnen und Kollegen teil.

Image- und Informationsoffensive

Mit dem Start der Betriebsratskampagne beim ÖGB-Bundesvorstand am 3. November 2005, mit anschließender Pressekonferenz, begann die erste Phase der Image- und Informationsoffensive.

Mit Inseraten in Tages- und Wochenzeitschriften, Großplakaten in allen Landeshauptstädten, 400 Fernsehspots im Privatfernsehen und Kinospots wurde medial durchgestartet. Zusätzlich wurde ein eigener Imagefilm für ArbeitnehmervertreterInnen produziert, der über die Kampagne hinweg vor allem bei Bildungsaktivitäten zum Einsatz kommen soll. Der Imagefilm ist über die Homepage bzw. auf DVD weiterhin erhältlich.

Die zweite Phase der Image- und Informationskampagne startete nach den Semesterferien mit der Präsentation der Studie „Unternehmen mit und ohne Betriebsrat“ im Rahmen einer Pressekonferenz am 7. Februar 2006. Die Studie zeigt schwerpunktmäßig auf, dass UnternehmerInnen mit Betriebsrat die Einrichtung eines Betriebsrates sehr wohl zu schätzen wissen und die Vorurteile bei UnternehmerInnen, die noch keine Erfahrung mit BetriebsrätInnen gemacht haben, sehr hoch sind.

Da Information zur Bewusstseinsbildung im Vordergrund stand, wurden im Zeitraum Februar und März 2006 sieben Medienkooperationen mit den Tageszeitungen „Presse“ und „Kurier“ durchgeführt.

Der Internationale Frauentag am 8. März stand ganz im Zeichen der BR-Kampagne. Als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements als Betriebsrätinnen wurde allen Funktionä-

rinnen von Präsident Verzetnitsch und der ÖGB-Frauenvorsitzenden VP Renate Csörgits ein Dankbrief übermittelt.

Die Image- und Informationskampagne hat gezeigt, dass die gemeinsame Vorgangsweise und die damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit im Vergleichszeitraum Herbst 2005 zu Februar 2006 wesentliche Verbesserungen brachte.

EU-Betriebsrat

Durch die EU-Osterweiterung ist mit einer Reihe von EU-BR-Neugründungen zu rechnen. Damit unsere KollegInnen in ihrer Funktion als EU-BetriebsrätInnen unterstützt werden können, z. B. durch Bildungsveranstaltungen, ist auch die Erfassung im MVZV unbedingt erforderlich. Für die Mitteilung über die österreichischen Mitglieder in EURO-Betriebsräten wurde das Formular „E1 – Niederschrift für österreichische Mitglieder in Eurobetriebsräten“ erstellt, durch das die Meldung der jeweiligen BR-Körperschaft erfolgen soll. Das Formular wurde den Gewerkschaften elektronisch übermittelt und befindet sich auf der neu gestalteten Betriebsräte-Homepage „www.betriebsraete.at“.

BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat

Das Referat für Betriebsarbeit hat einen Informationsfolder unter dem Titel „Perfekt vertreten im Aufsichtsrat“ herausgebracht. Der Folder informiert über den Versicherungsschutz für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat, über die wichtigsten Gesetze und Web-Adressen und beinhaltet das Formular zur Entsendung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsrat.

Der Informationsfolder wurde an alle Landesorganisationen und Bezirkssekretariate zur Verteilung verschickt und zur Information an die Gewerkschaften übermittelt. Ziel ist es, dieses Angebot des ÖGB stärker zu bewerben und unseren KollegInnen näherzubringen. Auch dieser Bereich wurde auf der neu gestalteten BR-Homepage berücksichtigt.

Bundesheer-Reformkommission

Koll. Maderner nahm 2004 an den Kommissionssitzungen und Arbeitstagen der Bundesheer-Reformkommission für den ÖGB teil. Die Gewerkschaften wurden speziell im Bereich der Streitkräfteentwicklung sowie bei dem Entwurf für das Endpapier der Bundesheer-Reformkommission um Stellungnahme ersucht. Diese Stellungnahmen wurden aufgearbeitet und flossen in die Arbeit der Kommission ein.

Behindertenvertrauenspersonen

Für die Behindertenvertrauenspersonen-Kurse erfolgte die Durchführung und Koordination mit dem KOBV und der Arbeiterkammer Wien. Diese Kurse werden in Zusammenarbeit mit dem Kursbüro des VÖGB betreut. Weiters wurden Beratungen für Behindertenvertrauenspersonen durchgeführt.

Beratungen, Informationen

Im Berichtszeitraum kam es zu zahlreichen telefonischen und persönlichen Beratungen im Bereich der Betriebsratswahl. Gemäß der Aufgabenteilung zwischen ÖGB und den Gewerkschaften wurden diese Kollegen und Kolleginnen bei uns beraten und in die zuständigen Gewerkschaften vermittelt.

Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung ist der Dachverband der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen in Österreich.

Seminare

Gemeinsam mit der AK wurden auf zentraler Ebene jedes Jahr etwa 300 speziell auf die Bedürfnisse von ArbeitnehmervertreterInnen abgestimmte Seminare angeboten. In über 1.000 Seminartagen wird hier österreichweit den betrieblichen InteressenvertreterInnen das nötige Wissen zur Bewältigung ihrer Aufgaben vermittelt.

Neu entwickelt wurden der „Lehrgang Recht und Wirtschaft“ und der „Lehrgang für BetriebsrätInnen – Soziale Kompetenz“. In Zusammenarbeit mit TrainerInnen und TeilnehmerInnen wurden die Inhalte der einzelnen Module erarbeitet.

Seit mittlerweile drei Jahren bietet der VÖGB die Möglichkeit an, Seminare auch über E-Learning zu besuchen. Um auf aktuelle Ereignisse aus Politik, Arbeits- und Sozialrecht schnell reagieren zu können, gibt es für Wiener ArbeitnehmervertreterInnen ein spezielles Angebot.



Copyright Christina Häusler

ReferentInnen-Akademie von VÖGB und AK

Jährlich besuchen mehr als 300 TrainerInnen die Angebote der ReferentInnen Akademie.

Freizeit

Für ÖGB-Mitglieder wurden wieder Seminare zu den Themen Malen, Zeichnen, Literatur, Theater, Gesundheit, Bewegung und Entspannung angeboten.

Skripten und Folienbank

Die Skripten- und Folienbank stellt Unterrichtsmaterialien für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zur Verfügung. Etwa 100 Skripten zu unterschiedlichen Themen sind online verfügbar und bilden die Basis für den gewerkschaftlichen Fernlehrgang.

Wiener Gewerkschaftsschule (WGS)

Insgesamt besuchen jährlich etwa 100 Personen die WGS. Mehr als 350 Abendveranstaltungen werden durchgeführt.

Die Wiener Betriebsratsakademie (BrAk)

Etwa 30 KollegInnen absolvieren jedes Jahr die Wiener Betriebsratsakademie und erhalten in 14 Wochen (460 Unterrichtseinheiten) eine Ausbildung in Recht, Wirtschaft, Politik und Kommunikation.

Veranstaltungen

Neben Seminaren und Workshops organisiert der VÖGB regelmäßig politische Plenar- und Podiumsdiskussionen. Der VÖGB bietet damit ein Forum für Demokratie und Streitkultur. Etwa 900 Personen besuchen zudem jedes Jahr die Kulturveranstaltungen des VÖGB.

Schwerpunkt „Mitgliederwerbung“

Gemeinsam mit dem britischen Gewerkschaftsbund (T.U.C.) werden im Projekt „Trace“ (Trade Unions Anticipating Change in Europe) in vier Workshops Strategien zur Mitgliedergewinnung in Klein- und Mittelbetrieben erarbeitet.

Schwerpunkt „Diversity“

Von September 2004 bis Jänner 2006 erarbeitete der VÖGB gemeinsam mit ExpertInnen des Vereins „ZEBRA“ (Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum) neue Strategien, um Seminare für MigrantInnen attraktiver zu gestalten und BetriebsrätInnen auf ihre Arbeit in multi-ethnischen Teams besser vorzubereiten. Im Rahmen dieses Projekts entstand unter anderem ein Handbuch für TrainerInnen für den Umgang mit rassistischen Äußerungen bei Seminaren.

Mit dem Thema Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit beschäftigt sich eine interne Arbeitsgruppe mit Bildungsverantwortlichen von VÖGB, Gewerkschaften und AK. Das Projektziel: Seminare und deren Rahmenbedingungen gendergerecht gestalten und das Thema Gender Mainstreaming zum wichtigen Bestandteil sämtlicher Ausbildungen machen.

EU-Projektbüro

Als Informations- und Koordinationsstelle für alle gewerkschaftlichen EU-Projekte werden jedes Jahr gemeinsam mit Gewerkschaften verschiedene Projekte bei der Europäischen Kommission eingereicht.

Zwischen 2003 und 2005 wurden die beiden österreichweiten Großprojekte „Gemeinsam Erweitern“ und „Grenzraum Aktiv“ abgeschlossen.

Im EU-Projektbüro erfolgt auch die Koordination der Mitarbeit des ÖGB und der Gewerkschaften an der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

bfi – Berufsförderungsinstitut



Bildungsberatung im Büro-Trainings-Zentrum des bfi in Graz

Das Berufsförderungsinstitut der AK und des ÖGB unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung von ArbeitnehmerInnen durch Bildung. Das bfi ist daher bemüht, permanent neue Zugänge zur Weiterbildung zu eröffnen, um bei gesellschaftlichen Veränderungen Orientierungshilfen zu bieten und die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Inhaltlich liegen die Schwerpunkte der bfis beim Nachholen von schulischen und beruflichen Abschlüssen auf dem zweiten Bildungsweg, bei Sprachkursen, in den Bereichen EDV/IT, Technik/Transport sowie Gesundheit und Soziales.

Auszug aus dem Ausbildungsangebot des bfi

- Sprachen: Seit 2001 bieten die bfis die European Language Licence (ELL) in den häufig nachgefragten Sprachen Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch und Spanisch sowie in den Ostsprachen Ungarisch, Tschechisch und Slowakisch an.
- Gesundheit und Soziales: Die Berufsförderungsinstitute reagieren auf die ständig steigende Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal in diesem Bereich mit umfassenden Aus- und Weiterbildungsangeboten von berufsbegleitenden Kursen bis hin zu Ausbildungen in Akademien.
- Wellness und Tourismus: Seit 2003 hat das bfi federführend mit anderen ExpertInnen und dem Österreichischen Normungsinstitut an der Normierung der WellnesstrainerInnen-Ausbildung gearbeitet. Im Jahr 2006 bieten die bfis erstmals diese Ausbildung nach ÖNORM an.
- Europäischer Wirtschaftsführerschein (EBC*L): Beim EBC*L handelt es sich um ein Zertifikat, mit dem betriebswirtschaftliches Kernwissen nachweisbar ist. Ein standardisierter Lernzielkatalog sowie ein effektives Prüfungssystem stellen die internationale Vergleichbarkeit der Kenntnisse sicher. Die bfis sind akkreditierte Prüfungszentren und bieten auch Vorbereitungskurse für die zweistündige schriftliche Prüfung an.
- Berufsreifeprüfung: Das bfi ist in Österreich der größte Anbieter staatlich anerkannter Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung, die seit 2005 nach ISO 9001:2000 zertifiziert sind. Mit der Berufsreife erwerben AbsolventInnen einer Lehre, einer Meister- und Befähigungsprüfung oder einer Fachschule die Berechtigung zum „Allgemeinen Universitätszugang“.
- Logistik: Die bfis bieten für die wachsende Logistikbranche Lehrgänge und Ausbildungen auf unterschiedlichem Niveau an – die Angebotspalette reicht von Schulungen für LagermitarbeiterInnen bis zum Fachschul-Studiengang Logistik und Transportmanagement.



HeilmasseurInnen-Ausbildung in der Gesundheitsakademie des bfi in Graz



Schweißausbildung im Metallausbildungszentrum des bfi in Leoben

Das bfi Österreich ist der Dachverband der auf Länderebene organisierten und operativ tätigen Berufsförderungsinstitute und vertritt die Landesorganisationen auf Bundesebene in zahlreichen Gremien, Arbeitsgemeinschaften, Beiräten und Projekten. Unter www.bfi.at ist die überarbeitete Homepage mit vielen Hinweisen, Tipps und Links zu den bfis in den Bundesländern abrufbar. Von 2003 bis 2005 absolvierten an die 500.000 Bildungsinteressierte Kurse und Schulungen, ungefähr 1.370 Angestellte und mehr als 6.000 MitarbeiterInnen auf Honorarbasis sind an den bfis im Bereich der beruflichen Weiterbildung tätig.

SystemCERT GmbH

Ein innovativer Weg in der Zertifizierung von Kompetenzen wurde durch die Ausweitung des Akkreditierungsrahmens der SystemCERT GmbH des bfi Cert ermöglicht. Per Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit wurde im Sommer 2005 die Zertifizierungsbefugnis auf Personen im Bereich des Qualitätsmanagements, des Produktions- und Dienstleistungsmanagements, der Erwachsenenbildung und des Bildungsmanagements sowie der Arbeitssicherheit ausgeweitet. Die bfis können dadurch Ausbildungen wie z. B. zum Qualitätscoach und zum/r Qualitätsmanager/in, zur operativen Führungskraft, zum/r Fachtrainer/in anbieten – die TeilnehmerInnen erhalten nach der erfolgreichen Ablegung der Abschlussprüfung ein staatlich anerkanntes Zertifikat, das die jeweilige Kompetenz bescheinigt.

Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Werbung

Vernetzte Kommunikation

Die Strategie der vernetzten Kommunikation, bestehend aus klassischer Presse- und Medienarbeit, Internet, Mitgliederzeitschriften, Public Relations und Werbung, hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Die Botschaften des ÖGB konnten schnell, treffsicher und effizient der Öffentlichkeit vermittelt werden.

2003 standen die umfangreichen Protestmaßnahmen gegen die sogenannte „Pensionsreform“ sowie der 15. ÖGB-Bundeskongress im Mittelpunkt. 2004 galt es, die Folgen von Pensions- und Steuerreform zu transportieren sowie auf die permanent steigende Arbeitslosigkeit aufmerksam zu machen. Das Jahr 2005 stand ganz im Zeichen von „60 Jahre ÖGB“ und der BetriebsrätInnenkampagne.

Klassische PR

- Presseaussendungen
- Organisation von Pressekonferenzen und Hintergrundgesprächen
- Kontaktpflege zu JournalistInnen
- Medienbeobachtung
- Pressebetreuung der ÖGB-SpitzenfunktionärInnen und -MitarbeiterInnen
- PR-Betreuung von Großveranstaltungen
- Inhaltliche und optische Gestaltung von Broschüren, Flugblättern und Sonderbeilagen
- Wochenend-Journaldienst

ÖGB-Online & Medienzentrum

- Umstellung des ÖGB-Internetauftritts www.oegb.at sowie des Intranets auf die neu entwickelte Plattform „Gewerkschaften Online“ (GO)
- Projekt „Medienzentrum neu“: Technische Betreuung von Veranstaltungen, Gewerkschaftstagen und Kongressen
- Verstärkte Zusammenarbeit zwischen Print, Online und Medienzentrum zur optimalen Ressourcennutzung
- Simultan-Dolmetschanlage

Werbung

- Koordination der Werbeaktivitäten mit Gewerkschaften und Ländern (Eigeninserate, Info-Offensiven ...)
- Inseratenerstellung und -bereitstellung für Gewerkschaftsmedien
- Koordination der AnzeigenakquisiteurInnen
- Abwicklung von ÖGB-Schaltungen
- Erstellung von Ausschreibungen und Briefings für Werbeagenturen
- Abwicklung von Ausschreibeverfahren
- Beratung bei Vertragsabschlüssen mit Werbeagenturen
- Koordination zwischen Agenturen und ÖGB
- Erstellung von Broschüren, Foldern, Flugblättern und Aktionsmaterialien inklusive Produktionsleitung
- Monatliches ÖGB-Aktuell (Wandplakat mit der jeweils wichtigsten ÖGB-Botschaft)

Grafik und Design

- Beratung – Entwurf – Umsetzung – Produktionsleitung von Logos, Inseraten, Broschüren, Foldern, Flugblättern, Plakaten und Kongressdesign
- Organisation von Fotografen, Copyright, Honoraradministration, Bildrecherchen
- Umsetzung der ÖGB-CI-Linie
- Gestaltung und Bildredaktion für Solidarität, ND, Wir im ÖGB, ÖGB-Aktuell, ...

Zeitschriftenarchiv – Bibliothek – Dokumentation

- Archivierung der gesamten österreichischen Tages-, Wochen- und Monatspresse
- Täglicher ÖGB-Pressespiegel
- Anfragebeantwortung intern und extern
- Themendokumentationen
- ÖGB-Bibliothek, Plakatsammlung
- ÖGB-Bildarchiv
- Digitales Medienarchiv
- Elektronische Medienbeobachtung

Solidarität

- Relaunch des ÖGB-Mitgliedermagazins, Umstellung auf Großformat
- Erhebliche Reduzierung der Portokosten durch Kooperationen mit den Zeitschriften der Gewerkschaften
- Solidarität-Lehrredaktion zur Ausbildung des JournalistInnen-Nachwuchses
- Solidarität-Rechtsberatung zu Zivil- und Strafrecht
- Solidarität-JournalistInnenpreis für engagierte Berichterstattung über die Arbeitswelt

Arbeit & Wirtschaft

- Relaunch der ÖGB/AK-Fachzeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspolitik
- Schwerpunkt- und Hintergrundberichte zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Themen

ÖGB-Nachrichtendienst

- Wöchentliche Information für 20.000 BelegschaftsvertreterInnen
- Relaunch anlässlich „60 Jahre ÖGB-Nachrichtendienst“

Internationale Verbindungen

Der ÖGB ist Teil eines engmaschigen internationalen Netzwerkes, das eine Veränderung der wirtschaftlichen Globalisierung im Interesse der ArbeitnehmerInnen-schaft anstrebt. Auf multilateraler Ebene ist der ÖGB Mitglied des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften sowie des Europäischen Gewerkschaftsbundes; die Gewerkschaften sind Mitglieder in ihren jeweiligen internationalen bzw. europäischen Branchenverbänden. Auf bilateraler Ebene stehen der ÖGB



Foto: Karl Heinz Nachtrebel

bzw. die Gewerkschaften mit zahlreichen anderen Dach- bzw. Branchenorganisationen in enger Verbindung. Die Landesorganisationen arbeiten im Rahmen von Interregionalen Gewerkschaftsräten des EGB grenzüberschreitend mit benachbarten Regionalstrukturen anderer Verbände zusammen. Der ÖGB nimmt aktiv auch an den Internationalen Arbeitskonferenzen der ILO sowie den Beratungen des Trade Union Advisory Committee (TUAC) der OECD teil. Die Koordination der internationalen Aktivitäten des ÖGB erfolgt durch das Referat für Internationale Verbindungen bzw. die vom Bundesvorstand 1986 eingerichtete Internationale Projektgruppe des ÖGB, der alle internationalen SekretärInnen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung angehören. Die Tätigkeit der Projektgruppe erfolgt in enger Absprache mit den ExpertInnen anderer ÖGB-Referate und -Abteilungen sowie der Bundesarbeitskammer.

Generell waren die Schwerpunkte der internationalen Tätigkeit im Berichtszeitraum die folgenden:

- Diskussion und Meinungsbildung zu internationalen Themen auf globaler und europäischer Ebene
- Abstimmung hinsichtlich der Vertretung der Interessen des ÖGB und der Gewerkschaften in den multilateralen Verbänden sowie in den entsprechenden internationalen Branchenverbänden
- Erfahrungsaustausch bezüglich des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene
- Information und Konsultation hinsichtlich der bilateralen Beziehungen des ÖGB und der Gewerkschaften zu Gewerkschaftsorganisationen in anderen Ländern, verbunden mit Diskussion und Meinungsbildung zur politischen und gewerkschaftlichen Situation in diesen Ländern
- Aktivitäten zur Erkämpfung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte weltweit
- Diskussion und Stellungnahmen zur österreichischen Außen- und Entwicklungshilfepolitik
- Eintreten für die Sicherung des Friedens und aktive Neutralitätspolitik Österreichs

Als exemplarisches Beispiel soll das Themenfeld „EU-Erweiterung“ hervorgehoben werden, das vom ÖGB und seinen Gewerkschaften sowohl auf europäischer Ebene als auch in engen Kontakten mit den betroffenen Partnerorganisationen und im innerösterreichischen Wirkungskreis vorbereitet wurde. Die Erweiterung der Europäischen Union – vollzogen am 1. Mai 2004 mit dem Beitritt von zehn neuen Mitgliedsstaaten – bildete daher einen der Schwerpunkte im Berichtszeitraum. Gemeinsam mit dem EGB und den Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern forderte der ÖGB eine sozial verträgliche Gestaltung des Erweiterungsprozesses auf beiden Seiten. Zum Schutz des österreichischen Arbeitsmarkts gegenüber sozialem Dumping trat der ÖGB zwar für die Annahme der maximal siebenjährigen Übergangsfrist hinsichtlich der



Foto: ÖGB Kärnten

ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit durch die österreichische Bundesregierung ein, verstärkte gleichzeitig aber seine Aktivitäten im In- wie im Ausland, um Gesellschaft und Arbeitsmarkt auf die vollständige Öffnung vorzubereiten. Ein wichtiger Teil dieser Bemühungen war das vom Internationalen Referat gemeinsam mit dem Bildungsreferat des ÖGB und den Landesorganisationen gestartete EU-Projekt „Gemeinsam erweitern“, das wesentliche Vorarbeiten vorwiegend in den Grensräumen erbrachte und zu höherer Akzeptanz der Erweiterung bzw. zum Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit beitrug.

Auf Basis der positiven Erfahrungen des ÖGB-Burgenland bei der Rechtsberatung ungarischer ArbeitsmigrantInnen wurde vom ÖGB am 25. November 2004 mit allen sechs gewerkschaftlichen Dachverbänden Ungarns ein bilaterales Rechtsschutzabkommen geschlossen. Dieses regelt die gegenseitige Betreuung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im jeweils anderen Land, inklusive der gegenseitigen Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft.



Foto: Karl Heinz Nachtrebel

Weitere im Rahmen des EGB koordinierte Aktionen bezogen sich auf die von den Gewerkschaften sehr kritisch gesehene EU-Dienstleistungsrichtlinie (u. a. Europäischer Aktionstag im März 2005) sowie das von der Welthandelsorganisation WTO verhandelte und von der EU-Kommission unterstützte Diensthandelsabkommen GATS. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum die Arbeit für die Verwirklichung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte im Rahmen des IBFG bzw. der ILO intensiviert. So wurden zum Beispiel die Aktivitäten österreichischer Firmen in Burma (Myanmar) – einem Land, das von der ILO infolge systematisch staatlich organisierter Zwangsarbeit an den Pranger gestellt wurde – sowohl in direkten Gesprächen mit den betreffenden Firmen (z. B. Austrian Airlines) und der Wirtschaftskammer als auch öffentlich thematisiert.

Die im Berichtszeitraum beginnenden Verhandlungen zwischen dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und dem Weltverband der ArbeitnehmerInnen (WVA) über die Errichtung einer neuen Gewerkschaftsinternationale (2006 in Wien vollzogen) wurden vom ÖGB aktiv unterstützt.

Die im Berichtszeitraum beginnenden Verhandlungen zwischen dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und dem Weltverband der ArbeitnehmerInnen (WVA) über die Errichtung einer neuen Gewerkschaftsinternationale (2006 in Wien vollzogen) wurden vom ÖGB aktiv unterstützt.

Grundsatz



Volkswirtschaft

Wirtschaftspolitik

Die österreichische Wirtschaft muss im längerfristigen Durchschnitt um jährlich circa 2,5 Prozent real wachsen. Wird diese Marke nicht erreicht, steigt die Arbeitslosigkeit an. Dies ist deshalb der Fall, weil, vereinfacht ausgedrückt, bei einem Wirtschaftswachstum von weniger als 2,5 Prozent der technische Fortschritt zusammen mit den organisatorischen Änderungen in den Betrieben „arbeitsparend“ wirkt. Diese notwendige Marke von 2,5 Prozent Wirtschaftswachstum hat unser Land jedoch seit dem Jahr 2000 nur im Wahljahr 2006 erreicht.



Seither ist die Arbeitslosigkeit ständig gestiegen, denn die Regierung weigerte sich anfänglich, dem Konjunkturabschwung überhaupt gegenzusteuern, musste dann jedoch infolge des großen öffentlichen Drucks Maßnahmen zur Konjunkturbelebung setzen; allerdings zu spät und zu halbherzig.

Der wichtigste Grund für die schlechte Arbeitsmarktlage ist, dass die Binnennachfrage in Österreich im Wege von Sparpaketen empfindlich beeinträchtigt wurde, wobei gerade die Personengruppen mit geringen Einkommen am stärksten getroffen wurden. Das – sowie die Politik der Regierung, gleichzeitig auch öffentliche Ausgaben zu kürzen (Stichwort: Nulldefizit) – bedeutet für die Unternehmen, dass es weniger zu verdienen gibt, worauf diese mit Kündigungen und einer Rücknahme ihrer Investitionen reagierten.

Sparpakete – und unzureichender Ausgleich mittels Steuerreformen

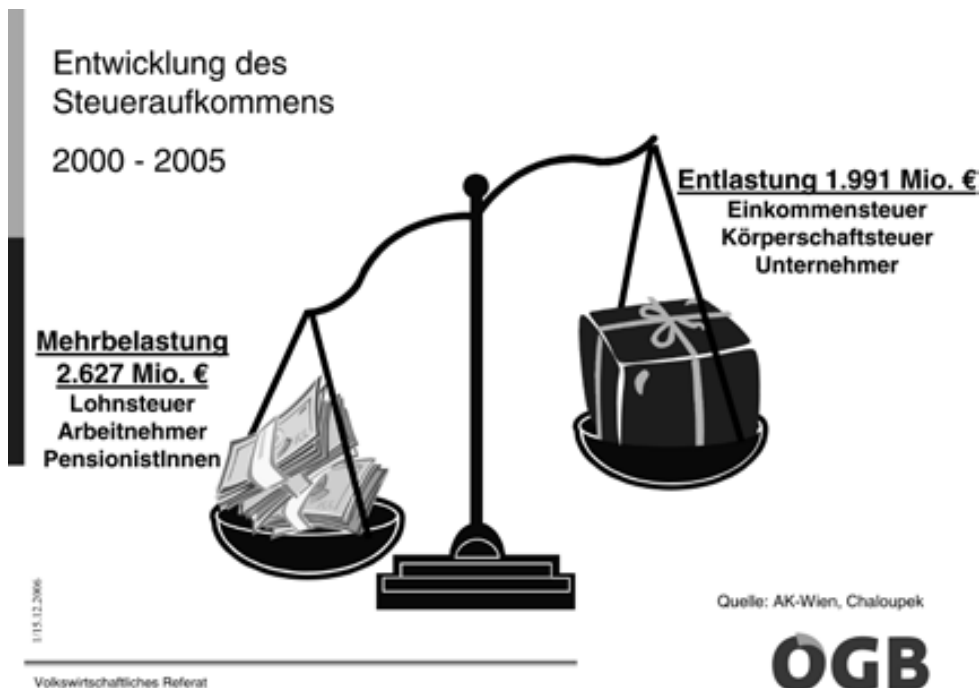
Die Belastungen der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen der Jahre 2000 bis 2003 infolge

- höherer Besteuerung von Urlaubsentschädigung,
- höherer Besteuerung von Kündigungsentschädigung,
- höherer Besteuerung von Nachzahlungen aus Anlass arbeitsgerichtlicher Verfahren,
- höherer Besteuerung für Zahlungen aus Insolvenzentgelt-Ausfallfonds,
- de-facto-Halbierung des Arbeitnehmer-Absetzbetrages,
- höherer Kfz-Steuer, Autobahnvignette, Stromsteuer, Tabaksteuer, Selbstbehalt bei der Krankenversicherung, Rezeptgebühren

wurden trotz der in zwei Etappen durchgeführten Steuerreformen nicht ausgeglichen – vor allem deshalb, weil

- die Entlastung durch die Energiesteuererhöhung wieder aufgefressen wurde,
- diejenigen, die eine Lohnsteuersenkung am dringendsten brauchen, leer ausgingen, weil die Negativsteuer neuerlich nicht angehoben wurde (das sind rund 2,1 Millionen ArbeitnehmerInnen),
- mittlere Einkommen weniger als 20 € monatlich bekommen – unter Berücksichtigung der unsozialen Belastungen bleibt ihnen aber ein Minus von fast 10 € monatlich (das betrifft rund 640.000 ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen),
- die 15-prozentige Erhöhung der Pendlerpauschale nicht einmal die von der Regierung herbeigeführten Abgabemehrbelastungen abdeckt,
- der Kinderzuschlag beim Alleinverdienerabsetzbetrag zwar erhöht wurde – aber Familien, wo sich die Eltern die Betreuung der Kinder partnerschaftlich teilen und beide berufstätig sind, das Nachsehen haben.

Mit der **Lohnsteuersenkung 2005** im Ausmaß von 900 Millionen € wurden die von der Regierung den ArbeitnehmerInnen zuvor aufgebürdeten Belastungen bei Weitem nicht wettgemacht.



Der von der Bundesregierung so vorgenommene radikale Rückschnitt der österreichischen Binnennachfrage konnte über die Exportseite deshalb nicht wettgemacht werden, weil gleichzeitig zu den innerösterreichischen Vorgängen der weltweite Konjunkturabschwung zu Beginn dieser Dekade auch die exportorientierten Unternehmen traf.

Das unzureichende Wachstum der österreichischen Wirtschaft infolge verfehlter wirtschaftspolitischer Akzente bzw. zögerlicher Haltung der Regierung trifft entgegen den Aussagen aus Wirtschaftskreisen auf ein aus mehreren Gründen steigendes Arbeitskräfteangebot:

Die einschlägigen Unterlagen der Statistik Austria belegen, dass in Österreich der Bevölkerungszuwachs entgegen allen bisherigen Befürchtungen bis zur Mitte dieses Jahrhunderts anhalten, und dass die Erwerbsbevölkerung zumindest die nächsten Dekaden weiter anwachsen wird. Die einschlägigen Statistiken belegen weiters, dass Österreich schon bisher zu jenen Ländern in der Europäischen Union mit dem höchsten Wanderungssaldo (Differenz aus der Zuwanderung minus Abwanderung) zählte.

Vollbeschäftigung als wichtigstes Ziel

Wie das Problem des unzureichenden Wirtschaftswachstums und damit die Beschäftigungsmisere – nicht nur in Österreich, sondern in Europa generell – befriedigend gelöst werden soll, darüber gibt es eine ungemein harte und intensive Auseinandersetzung.

Die neoliberalen Hardliner vertreten das Dogma, dass es im Grunde genommen ausreichte, würde der Wettbewerb intensiviert. Zentrale Bereiche dafür wären die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der europäischen (öffentlichen) Dienstleistungsmärkte. Auch das vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung im Herbst 2006 vorgelegte Weißbuch „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ enthält eine Fülle derartiger Überlegungen; es zeigt jedoch auch die Defizite einer die Nachfrageseite vernachlässigenden und einen den Arbeitsmarkt der Deregulierung überlassenden Politik auf bzw. die Notwendigkeit, diese Politik der letzten Jahre zu korrigieren. Vor allem aber deutet es die Möglichkeit der Vollbeschäftigung im Gefolge einer koordinierten Wachstumsstrategie an.

EU-Dienstleistungsrichtlinie

Vor diesem Hintergrund bekam die von der EU-Kommission ursprünglich vorgelegte EU-Dienstleistungsrichtlinie deshalb ein ganz besonderes Gewicht, weil damit schlagartig die wirtschaftspolitische Grundfrage „intensivierter Wettbewerb oder aktive Wirtschaftspolitik“ – zugunsten des Wettbewerbs, aber gegen die Interessen der arbeitenden Menschen – erledigt worden wäre.

Nachdem die Dienstleistungsrichtlinie zu allen existenziellen, täglich auftretenden Fragen der arbeitenden Bevölkerung – wie z. B:

- Gibt es Vollbeschäftigung?
- Gibt es faire Löhne?
- Gibt es soziale Netze im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfall oder im Alter?
- Gibt es öffentliche Dienstleistungen, damit auch die weniger wohlhabende Bevölkerung an den Errungenschaften unserer Zeit teilhaben kann?

– nur den Wettbewerb zur Antwort hat, wäre auch die Zukunft des europäischen Sozialmodells auf diese Weise gegen die ArbeitnehmerInnen entschieden worden. Schon deshalb hat sich der Widerstand der Gewerkschaft ausgezahlt. Der wirtschaftspolitische Ansatz der Gewerkschaften zielt jedoch auf die Erhöhung des Wirtschaftswachstums, sowohl über die europäische als auch die österreichische Ebene, in Richtung der Stärkung der Binnennachfrage, der Erhöhung der Beschäftigung und der Senkung der Arbeitslosigkeit ab.

Ohne die zurückliegende intensive Arbeit der Gewerkschaften wäre der Bolkestein-Ansatz gekommen und hätte das ungebremste Herkunftslandprinzip und damit die Gefahr der systematischen Aushöhlung des über Jahrzehnte geschaffenen Arbeitsrechts, des Sozialrechts, der Umweltstandards, des Konsumentenschutzes etc. bedeutet.

Das Europäische Parlament hat viele der von den Gewerkschaften vorgebrachten Bedenken und Einwände entschärft – diese Zusammenarbeit war ein bislang einzigartiges Ereignis in der Geschichte der Europäischen Union.

Der ÖGB hat bis zuletzt an die EuropaparlamentarierInnen appelliert, die noch immer offen gebliebenen Probleme ebenfalls europäisch zu lösen. Es geht darum, sicherzustellen, dass:

- die Richtlinie keine Aushebelung oder Unterminierung des Arbeitsrechts ermöglicht,
- Dienstleistungen der Daseinsvorsorge, besonders die sensiblen sozialen Dienstleistungen, aus der Richtlinie ausgenommen sind,
- dem Mitgliedsstaat der Dienstleistungserbringung effiziente und durchsetzbare Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten gegeben sind,
- bei der Entsendung von ArbeitnehmerInnen, insbesondere aus Drittstaaten, unser Arbeitsrecht verpflichtend ist,
- ein rechtssicheres Ergebnis mit einem eindeutigen Text geschaffen wird.

Bei der anstehenden Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie in das österreichische Recht verlangt der ÖGB vom Gesetzgeber bestmögliche Transparenz und erhöhte Umsicht – und insbesondere, dass die Spielräume im Interesse der arbeitenden Bevölkerung ausgereizt werden. Die ArbeitnehmerInnenvertretung sowie die betroffenen Gebietskörperschaften müssen umfassend mit einbezogen werden.

Sofortprogramm für 50.000 Arbeitsplätze

Damit das Wirtschaftswachstum in Österreich beschleunigt, die Beschäftigung erhöht und die Arbeitslosigkeit gesenkt werden, hat der Österreichische Gewerkschaftsbund nachfolgendes Sofortprogramm vorgeschlagen:

Stärkung kleiner und mittlerer Einkommen

- durch Lohnsteuersenkung um rund zwei Milliarden €,
- insbesondere zugunsten kleiner und mittlerer Einkommen,
- plus Verdoppelung der Negativsteuer von 110 € auf 220 €,
- Abgeltung der Energiepreiserhöhungen für Pendler und einkommensschwache Haushalte.

Österreich modernisieren – Mittel für den Ausbau der Infrastruktur

- Zusätzliche Mittel für den Infrastrukturausbau,
- wichtige Projekte endlich in Angriff nehmen,
- begonnene Projekte beschleunigen.

Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik

- Erhöhung des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik um jährlich 60 Millionen € aus Steuermitteln, bis eine Erhöhung um 250 Millionen € erreicht ist.
- Kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen.
- Eine Woche/Jahr gesetzlich verankerte Weiterbildungszeit für alle ArbeitnehmerInnen.

Sozialstaat als positiver Standortfaktor

- Schwarzunternehmertum – Straftatbestand Sozialbetrug
- Ganzheitliche Beurteilung Vergabepolitik – soziale Regeln

Sozialpolitik

Aufgabe des sozialpolitischen Referats ist es, einen Beitrag dazu zu leisten, dass der Sozialstaat auf einem hohen Niveau erhalten wird, sowie dazu, die unselbstständig Erwerbstätigen arbeits- und sozialrechtlich bestmöglich abzusichern und Armut und Ausgrenzung zu verhindern.

Arbeitsmarktpolitik

- **Arbeitsmarktreformgesetz**

Dem ÖGB ist es gelungen, gemeinsam mit der WKÖ, Vorschläge zur Reform der Zumutbarkeitsbestimmungen auszuarbeiten. Diese bildeten die Basis für die gesetzliche Umsetzung. Somit ist es gelungen, den Berufsschutz über verpflichtende Betreuungsvereinbarungen zu modifizieren, einen Entgeltsschutz einzuführen und die „Wegzeitenregelung“, aber auch die Regelungen bei Vermittlung auf eine Teilzeitarbeit konkreter zu gestalten.

Als weitere wichtige Neuerungen zählen vor allem der nunmehr verpflichtende Betreuungsplan des AMS für Arbeitslose, die Schließung von Lücken im Krankenversicherungsschutz für Arbeitslose, die Einführung eines Anreizsystems zur frühzeitigen Arbeitslosmeldung sowie eine Abgangsdeckung des Bundes in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik.

- **Beschäftigungsförderungsgesetz der Bundesregierung**

Das von der Regierung beschlossene Arbeitsmarktprogramm greift verspätet die ÖGB-Forderungen nach Aufstockung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik auf.

Das AMS erhält 285 Millionen € zusätzlich für aktive Arbeitsmarktpolitik. Dazu kommen die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs durch zeitlich befristete Eingliederungsbeihilfen, ArbeitgeberInnenförderungen für die Einstellung zusätzlicher Lehrlinge und ein Sonderqualifizierungsprogramm für Frauen.

Pensionen

- **Pensionsreform 2003**

Die massiven nachteiligen Auswirkungen des Begutachtungsentwurfes konnten vom ÖGB entscheidend abgeschwächt werden. Insbesondere der „Zehn-Prozent-Verlustdeckel“ und eine längere Übergangsfrist für die von der Regierung angestrebte Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wurden zugestanden. Dies ändert allerdings nichts am unsozialen Grundcharakter dieser Pensionsreform.

- **Pensionsharmonisierung**

Schon im Jahr 2003 hat der ÖGB die „Österreich-Pension“ entwickelt, die auch von FachexpertInnen als zukunftsweisendes Modell zur Pensionssicherung angesehen wurde. Zwar wurden viele Teile des ÖGB-Modells von der Regierung übernommen, aber vor allem die zusätzlichen Abschläge und die Schlechterstellung der Frauen machten es dem ÖGB unmöglich, dem Gesamtkonzept zuzustimmen.

Die beschlossene Regelung setzt auf der Pensionsreform 2003 auf und bringt dadurch für viele ASVG-Versicherte Pensionsverluste bis zu 22 Prozent. Vor allem für Frauen hat die Harmonisierung der Regierung dramatische Auswirkungen. Für sie gilt der Pensionskorridor nicht; Kindererziehungszeiten werden unzureichend bewertet und die von der Regierung geplante Schwerarbeiterregelung soll für Frauen faktisch nicht gelten.

Von der sogenannten „Hacklerregelung“ profitieren nur wenige. Und auch mit dieser Sonderregelung soll nach wenigen Jahren Schluss sein.

Das wesentliche Ziel „gleiche Beiträge – gleiche Leistungen“ wurde durch diese Pensionsharmonisierung nicht erfüllt. Die Beitragsdifferenzen von über fünf Prozent zwischen ArbeitnehmerInnen einerseits und den Bauern/Bäuerinnen und Selbstständigen andererseits wurden durch die Harmonisierung nicht abgeschafft.

Arbeitsmarktpolitische Begleitmaßnahmen, um die Auswirkungen der Pensionspläne auf den Arbeitsmarkt abzufedern, um damit den Menschen überhaupt die Chance zu geben, im Berufsleben zu bleiben, bleibt die Regierung komplett schuldig.

- **Schwerarbeit**

Die Schwerarbeiterregelung der Regierung sieht einen vorzeitigen Pensionsantritt mit 60 vor, wenn man insgesamt 45 Versicherungsjahre, davon mindestens zehn Schwerarbeits-

jahre in den letzten 20 Jahren vor Pensionsantritt, hat. Die neue Schwerarbeiterregelung ist geschlechtsneutral formuliert, eine analoge Regelung, die einen Pensionsantritt für Frauen mit 55 Jahren vorsieht, fehlt. Was als Schwerarbeit gilt, wurde vom BMsSG durch Verordnung festgelegt.

Der ÖGB hat die Regelung massiv kritisiert. Frauen haben so gut wie keine Chance, als Schwerarbeiterinnen vor 60 in Pension zu gehen. Menschen, die in Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension gehen, werden nicht unter die Schwerarbeiterregelung fallen, da sie nicht auf die notwendigen 45 Versicherungsjahre kommen. Es scheiden also alle aus, die nicht mit 15 Jahren zu arbeiten begonnen haben oder aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 60 arbeiten können. Und selbst jene, die das Glück haben, die Voraussetzungen zu erfüllen, müssen die Schwerarbeit für die Vergangenheit erst einmal nachweisen.

Sozialversicherung

- Durch das 3. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz wurde der Hauptverband organisatorisch und politisch umgestaltet. Die Selbstverwaltung wird nunmehr durch zwei Verwaltungskörper (Trägerkonferenz und Vorstand) repräsentiert. In diesem Rahmen wurde als politisches Instrument eine Parität zwischen DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen verankert, die letztlich dazu führt, dass 300.000 Selbstständige genauso stark vertreten sind wie 3 Millionen Unselbstständige.

Besonders nachteilig für ArbeitnehmerInnen-Interessen ist, dass in der sogenannten Trägerkonferenz, die z. B. für das Budget zuständig ist, nicht nur die Obleute der einzelnen Träger, sondern auch deren StellvertreterInnen vertreten sind, wodurch die ArbeitgeberInnen in diesem wichtigen Gremium die absolute Mehrheit gewinnen. Der ÖGB fordert hingegen das Prinzip „ein Träger – eine Stimme“.

Gesundheitspolitik

Die im Rahmen eines Vertrages zwischen Bund und Ländern, des Gesundheitsreformgesetzes 2005 und des Finanzausgleichsgesetzes 2005 festgelegten Regelungen bieten keine grundsätzliche und dauerhafte Lösung der anstehenden Probleme im Gesundheitswesen, sondern bewirken lediglich eine vorübergehende Linderung dieser Probleme.

Im „Bund-Länder-Vertrag“ wird befristet bis 2008 die Krankenanstaltenfinanzierung geregelt und eine Trennung der einzelnen Sektoren des Gesundheitswesens (stationär und ambulant) sowie eine Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Gesundheitswesens angestrebt. Die technische Umsetzung – etwa die Verpflichtung des Hauptverbandes und der Sozialversicherungsträger, an einer regionen- und sektorenübergreifenden Planung, Steuerung und Finanzierung teilzunehmen – erfolgt im Gesundheitsreformgesetz 2005. Schließlich beinhaltet das Finanzausgleichsgesetz 2005 Regelungen zur Mittelaufstockung.

Für den Krankenanstaltenbereich und die Sozialversicherung soll diese Aufstockung durch Ausgabenreduktionen (z. B. Erhöhung des Kostenanteils bei Brillen) sowie durch zusätzliche Einnahmen (z. B. Erhöhung des Spitalskostenbeitrags und der Tabaksteuer) erreicht werden.

In Summe sollen diese Maßnahmen rund 300 Millionen € jährlich bringen – zu wenig für eine qualitätssichernde und dauerhafte Lösung der Probleme im Gesundheitswesen und überdies sozialpolitisch teilweise falsch gewichtet.

Soziale Grundrechte in die Verfassung!

Der ÖGB hat mit der WKÖ einen gemeinsamen Vorschlag über die Aufnahme sozialer Grundrechte in die Verfassung erarbeitet und im Österreichkonvent eingebracht. Natur-

lich mussten dabei einige Kompromisse eingegangen werden, aber die für die ArbeitnehmerInnen wichtigsten Punkte konnten durchgesetzt werden.

Der nun vorliegende Verfassungsentwurf des ehemaligen Rechnungshof- und nunmehrigen Konventspräsidenten Fiedler enthält zwar aus Sicht des ÖGB vor allem im Bereich der Demokratiepoltik und der Kompetenzverteilung gravierende Schwächen, die Sozialpartnervereinbarung über soziale Grundrechte wurde aber vollständig übernommen. Ziel des ÖGB ist es nun, in den weiteren Verhandlungen darauf zu drängen, dass zumindest dieser Teil des Entwurfes möglichst rasch umgesetzt wird.

Unfaire Vertragsklauseln

Vertragsklauseln, die ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Tätigkeit und Arbeitsort beliebig einsetzbar machen und die Mehrleistungen ohne Abgeltung ermöglichen, sind inzwischen an der Tagesordnung. Versetzungsklauseln räumen den ArbeitgeberInnen das Recht ein, ArbeitnehmerInnen in vollkommen andere Tätigkeitsbereiche – oft sogar in jede andere Tätigkeit und an einen beliebigen anderen Arbeitsort – zu versetzen. All-inclusive-Klauseln besagen, dass mit dem vereinbarten Gehalt sämtliche Mehrleistungen, also insbesondere Überstunden, abgedeckt sind. Diese Vertragspunkte werden zunehmend zur Falle.

Natürlich haben ArbeitnehmerInnen einen Anspruch darauf, nicht unter dem Kollektivvertrag entlohnt zu werden. Aber wenn ArbeitgeberInnen das unter Verweis auf die All-in-Klausel ablehnen, bleibt nur die Klage beim Arbeitsgericht und damit in der Praxis der Verlust des Arbeitsplatzes. Sonntagsreden über die gerechte, partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen wenig, wenn dann noch zusätzlich „vereinbart“ wird, dass ArbeitgeberInnen jederzeit berechtigt sind, die Lage der Arbeitszeit nach den betrieblichen Bedürfnissen zu verändern. Eine entsprechende Flexibilität für die Beschäftigten – Änderungsrechte „nach den familiären Bedürfnissen“ – findet sich in keinem Arbeitsvertrag.

ArbeitnehmerInnen werden hingegen durch Konkurrenzklauseln, Ausbildungskosten-Rückersatzklauseln und Pönalen vertraglich an den Betrieb gefesselt. Sie sollen durch die Drohung mit hohen Strafzahlungen daran gehindert werden, sich beruflich zu verbessern. Waren Konkurrenzklauseln früher eher bei höheren Angestellten üblich, verbreiten sie sich in den letzten Jahren immer mehr und erfassen auch gastgewerbliches Personal, VerkäuferInnen oder FriseurInnen. Ausbildungskosten-Rückersatz wird auch für rein betriebliche Einschulungen verlangt, die den ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nichts bringen. Vieles davon würde von den Gerichten sicherlich abgelehnt, ArbeitnehmerInnen lassen sich aber häufig einschüchtern, weil sie einen Rechtsstreit fürchten und sich auf einen bestimmten Ausgang eines solchen auch nicht verlassen können.

Für den ÖGB ist es völlig inakzeptabel, Menschen durch solche vertraglichen Fesseln daran zu hindern, ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich zu verwerten.

Deshalb hat der ÖGB gemeinsam mit der AK und der Fachhochschule Wr. Neustadt eine Online-Befragung mit 820 TeilnehmerInnen im Zeitraum von Ende November 2005 bis Anfang Jänner 2006 durchgeführt. Voraussetzung für die Teilnahme war, dass der/die Betroffene einen schriftlichen Arbeitsvertrag bzw. einen Dienstzettel hat. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind alarmierend. 92 Prozent aller befragten ArbeitnehmerInnen haben zumindest eine der nachteiligen Klauseln in ihrem Arbeitsvertrag.

Humanisierung, Technologie und Umwelt

50 Prozent des Krankheitsgeschehens sind arbeitsbedingt



Mag. Renate Czeskleba, Leiterin des ÖGB-Referates Humanisierung, Technologie, Umwelt

Obwohl seit der Umsetzung des EU-konformen ArbeitnehmerInnenschutzes die Arbeitsunfälle um über ein Drittel zurückgegangen sind, gab es in den Jahren 2003 bis 2005 in Österreich immer noch jährlich rund 100.000 Arbeitsunfälle. Gleichzeitig rückte immer mehr in das Bewusstsein der arbeitenden Menschen, dass arbeitsbedingte gesundheitliche Belastungen nicht nur durch einen Unfall am Arbeitsplatz hervorgerufen werden können. Neben Berufskrankheiten, die ca. 0,02 Prozent des arbeitsbedingten Krankheitsgeschehens ausmachen, sind es in besonderer Weise arbeitsbedingter Stress, Mobbing und Burn-out, die den Arbeitsalltag immer mehr belasten. Darüber hinaus sind 50 Prozent des gesamten Krankheitsgeschehens auf Arbeitsbedingungen zurückzuführen.

Folgt man den Zahlen der IHS-Studie „Ökonomischer Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung“ (2004), kostet das Fehlen von betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung Österreich jährlich 3,6 Milliarden Euro. Das sind 1,7 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Allein 1,4 Milliarden Euro dieser Kosten fließen in arbeitsbedingte Erwerbsunfähigkeitspensionen; die vermeidbaren Krankenstandskosten betragen eine Milliarde Euro.

Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeitswelt

Das Referat Humanisierung, Technologie und Umwelt hat diesen alarmierenden Zahlen Rechnung getragen und einen umfassenden Mix an Aktivitäten gesetzt sowie zahlreiche Veranstaltungen und Seminare zu folgenden Themen durchgeführt: Altersgerechte Arbeit, Stressprävention, ArbeitnehmerInnenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, Integration von Menschen mit Behinderung, psychischen und chronischen Erkrankungen. Ein Meilenstein war sicherlich die parlamentarische Enquete „Gesund arbeiten – ein Recht für alle“, an der Ende 2003 über 200 BelegschaftsvertreterInnen teilgenommen haben. Veranstaltungen wie „Altes Eisen?“ und „Mensch. Arbeit. Alter.“, die das Referat gemeinsam mit Länder-Arbeiterkammern und VertreterInnen anderer Institutionen durchgeführt hat, waren Startpunkte für neue Themen in der Gewerkschaftsbewegung. Sie wurden von mehreren hundert TeilnehmerInnen besucht und in den folgenden Jahren von anderen Institutionen aufgegriffen und nachgeahmt.

Zielgruppen von Veranstaltungen des Referates waren vorwiegend:

BelegschaftsvertreterInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen, Behindertenvertrauenspersonen, Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen, Präventivfachkräfte, ArbeitgeberInnen, SozialpartnerInnen, andere politische EntscheidungsträgerInnen und MultiplikatorInnen.

Stolz ist das Referat auf die Homepage www.gesundearbeit.at, auf der zum Themenbereich „Arbeit und Gesundheit“ Inhalte und Aktivitäten der Gewerkschaften und des Referates dargestellt sind (online: seit 2005).

Sozialpartneraktivitäten

Das Referat hat im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs eine Vereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress mitverhandelt. Die Impuls-Broschüre zur Prävention von Stress am Arbeits-

platz wurde bis Ende 2005 zum 8. Mal aufgelegt, insgesamt wurden bis dahin über 30.000 Stück verschickt und bei Veranstaltungen, aber auch in Betrieben und Dienststellen verteilt.

Im Jahr 2003 hat die ÖGB-Mobbingberatung (Anni Musger-Krieger) neben der umfassenden Beratung von Mobbingbetroffenen in über 30 Unternehmen und Dienststellen Informationsgespräche durchgeführt und im Rahmen zahlreicher Veranstaltungen rund 1.800 MultiplikatorInnen geschult. Mit 2004 wurde die Mobbingberatung in das ÖGB-Servicecenter integriert.

Gesund in Alterspension gehen zu können, war das Ziel aller Aktivitäten zu altermngerechtem Arbeiten. Das Referat hat gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien als politisches Ziel einen nationalen Aktionsplan zu altermngerechtem Arbeiten definiert und unter anderem 2004 die Broschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen. Verstecktes Gold im Unternehmen“ herausgegeben. Seit 2003 wurde jährlich eine Sozialpartner-Enquete zu Arbeit und Alter durchgeführt und gemeinsam mit den Sozialpartnern Tagungsbände und Broschüren herausgegeben. Teil der Aktivitäten ist die Homepage www.arbeitundalter.at.

Sozialpartneraktivitäten gab es auch im ArbeitnehmerInnenschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Gemeinsame Veranstaltungen, Projekte (Filme, Broschüren, CD-ROM) der Sozialpartner mit der AUVA und die Sozialpartnerhomepage www.arbeitundgesundheit.at (online: 2006) waren und sind herzeigbare Ergebnisse.



Impulsbroschüre zur Stress-Prävention in Unternehmen

ÖGB-Chancen-Nutzen für Menschen mit Behinderung

Das EU-geförderte ÖGB-Chancen-Nutzen-Büro für Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen hat zunehmend in ganz Österreich ArbeitnehmervertreterInnen, VertreterInnen von Geschäftsführungen und spezialisierte BeraterInnen von Unternehmen erreicht.

Allein im Jahr 2005 wurden im Rahmen von 27 Referaten, Seminaren und Veranstaltungen rund 1.500 BelegschaftsvertreterInnen, Behindertenvertrauenspersonen, Betroffene, GeschäftsführerInnen, PersonalistInnen, BeraterInnen und ExpertInnen angesprochen und erreicht.

Bis Mitte 2005 konnten 350 Beratungen mit BelegschaftsvertreterInnen, zum Teil auch mit GeschäftsführerInnen durchgeführt werden.

Mitte 2005 konnten dann die Sozialpartner der ArbeitgeberInnenseite an Bord der Chancen-Nutzen-Initiative geholt werden.

Das ÖGB-Büro führt seither Beratungen und Seminare in ganz Österreich als Sozialpartnerinitiative durch.



Herbert Pichler, Leiter des ÖGB-Chancen-Nutzen-Büros

Fachausschuss für BerufskraftfahrerInnen

Im Fachausschuss für BerufskraftfahrerInnen in der Arbeiterkammer Wien sind alle Gewerkschaften vertreten, den Vorsitz hat Mag. Renate Czeskleba vom ÖGB. Die Arbeit des Ausschusses wird von der Arbeiterkammer durchgeführt.

2003 bis 2005 wurden jährlich durchschnittlich 190 Berufskraftfahrer ausgebildet. Auch die Ausbildung von Gefahrgutlenkern war und ist Schwerpunkt des Fachausschusses. Der Fachausschuss hat sich gemeinsam mit der Verkehrspolitischen Abteilung der Arbeiterkam-

Mag. Renate Czeskleba, Vorsitzende des Fachausschusses für BerufskraftfahrerInnen





Der neue mobile Beratungsbus für BerufskraftfahrerInnen

mer Wien für eine arbeitnehmerInnenfreundliche Umsetzung der EU-Aus- und Weiterbildungs-Richtlinie für Berufskraftfahrer eingesetzt. Ziel ist es, die Berufskraftfahrer-Ausbildung mit Lehrabschluss auch im Rahmen der EU-konformen Ausbildung zu erhalten. Allein im Jahr 2005 konnten mit dem mobilen ÖGB-AK-Beratungsbus (Mobi-Bus) für Berufskraftfahrer 329 intensive Beratungen und 1.328 Kurzberatungen durchgeführt werden.

Berufsbildung

Situation am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt für Jugendliche

Wie vom ÖGB immer wieder aufgezeigt, entwickelte sich auch in den vergangenen Jahren die Situation arbeitsloser Jugendlicher dramatisch. Zu dem großen Problem der Lehrstellen suchenden Jugendlichen kam aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktlage auch noch die Problematik der arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 19 bis 24 Jahren hinzu.

Der ÖGB hat sich daher diesem Problem besonders gewidmet und die Bundesregierung eindringlich an ihre Pflicht der Jugend gegenüber erinnert und mit einem Forderungspaket Lösungen vorgeschlagen.

Reform des Berufsausbildungsgesetzes (BAG)

Im Herbst 2003 trat die lange verhandelte Reform des BAG in Kraft. Dabei wurde auch die Frage der Vorlehre angesprochen. Diese konnte durch die neue „Integrative Berufsausbildung“ abgelöst werden. Dabei können Jugendliche klar definierter Zielgruppen eine Berufsausbildung als Lehre in verlängerter Form oder in Teilbereichen von Berufsbildern erlangen. Die Zuteilung erfolgt vom AMS gemeinsam mit geeigneten Trägervereinen und der Arbeitsassistentz in einem Clearing-Verfahren. Dem/der Jugendlichen soll dabei eine, seinen/ihren Bedürfnissen angepasste, Berufsausbildung zukommen. Dabei soll als Ziel das Erreichen der Lehrabschlussprüfung, mit geregelten Übergängen, verfolgt werden.

Betriebe erhalten dabei die Rolle, den betroffenen Jugendlichen, mit entsprechender Begleitung durch die Arbeitsassistentz und den Trägerverein, praktische Arbeiten in betrieblichem Umfeld zu ermöglichen.

Wesentliche Voraussetzung ist dabei eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung, die Bezahlung einer Ausbildungsentschädigung und die Anbindung an die Berufsschule. Bis jetzt hat sich diese neue Form der Ausbildung grundsätzlich bewährt und wurde 2006 auch einer Evaluierung unterzogen. Im Jahr 2007 wird eine Reform dieser Ausbildungsform besprochen und eventuell umgesetzt werden.

Neue Formen für Berufsbilder

Seit 2003 ist die „Modularisierung“ der Berufsausbildung in Diskussion und seit 2006 auch im Berufsausbildungsgesetz umgesetzt. Beim Aufbau in „Grund-“ und „Hauptmodul“ ist darauf hinzuweisen, dass eine zeitlich hintereinander aufbauende Reihung nicht immer möglich oder sinnvoll ist. So werden zum Beispiel bei den kaufmännisch-administrativen Lehrberufen sowohl Basis- als auch Spezialwissen ab dem ersten Lehrjahr vermittelt. Wir stehen der Modularisierung positiv gegenüber, da es durch unsere Verhandlungen dabei zu keinen unterschiedlichen Lehrzeiten in ein und demselben Lehrberuf kommt, einheitliche Grundqualifikationen sichergestellt werden, die eine Mobilität am Arbeitsmarkt gewährleisten, und vergleichbare Abschlüsse mit gleichen Berechtigungen vorgesehen werden. Zur Steigerung der Attraktivität war es für uns auch eine Grundvoraussetzung, dass alternative Spezialmodule zwingend in den Ausbildungsrichtlinien inhaltlich verankert werden.

Aufgrund diverser Einsprüche seitens der Bundesländer ist die Umsetzung verzögert worden, sodass die ersten Lehrberufe erst mit Herbst 2007 umgesetzt werden können.

Bundes-Berufsausbildungsbeirat

Im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen im Bundes-Berufsausbildungsbeirat wurden im Berichtszeitraum eine Reihe von Lehrberufen verabschiedet bzw. befinden sich in Diskussion. Dazu zählen unter anderem die neuen Berufe im Bereich „Finanzdienstleistung“ und „Sportadministration“. Verabschiedet und dem BMWA zur weiteren Bearbeitung übermittelt wurden zum Beispiel die Lehrberufe „Brau- und Getränketechnik“, „Garten- und Grünflächengestaltung-Greenkeeping“ sowie „Sonnenschutztechnik“.

Im Bereich der „Zahnärztlichen Assistenz“, die derzeit nur auf Basis des Kollektivvertrages geregelt ist, wurde ein neuerlicher Versuch unternommen, daraus einen regulären Lehrberuf zu erstellen. Dies scheiterte bis heute jedoch immer wieder am Widerstand der Ärztekammer, wobei hier nach intensiven Gesprächen Verhandlungsbereitschaft von der neu errichteten Zahnärztekammer signalisiert wurde.

Zukunftskommission des BMBWK

Von Frau BM Gehrler wurde 2003 eine ExpertInnenkommission zu Zukunftsfragen der Schule eingerichtet. Die Ergebnisse unterstützen in vielen Bereichen langjährige Forderungen des ÖGB. Von der zuständigen Ministerin wurden diese Ergebnisse aber leider nie in ihren Reformüberlegungen berücksichtigt, sondern endeten in zwei bescheidenen Schulpaketen.

Im Oktober 2005 wurde das letzte Schulpaket diskutiert. Dabei ist festzuhalten, dass diese Reformen ohne Verhandlungen mit der GÖD und unter Setzung einer äußerst kurzen Frist in Begutachtung gegeben wurden.

Im Paket selbst wurden trotz wiederholter Aufforderungen durch die AN-Vertretungen keine großen Veränderungen angegangen. Im Wesentlichen wurden eine an sich selbstverständliche Unterrichtsgarantie, eine Neuordnung der Wiederholungsprüfungen, Veränderungen bei der Notenkonferenz, Maßnahmen für begabte SchülerInnen, eine Verkürzung (!) der Stunden für Sprachförderung und die Einrichtung eines Bundesinstitutes für Bildungsforschung, dieses jedoch in Abhängigkeit vom Bildungsministerium, darin vorgesehen.

Der ÖGB hat in seiner Stellungnahme zwar festgehalten, dass es sich in manchen Bereichen um Schritte in die richtige Richtung, bei der Sprachförderung um einen unverständlichen Rückschritt, aber im Gesamten um unzureichende Maßnahmen für eine nachhaltige Reform des österreichischen Bildungssystems handelt.

Sozialpartnerpapier zum Thema Bildung

Auf Sozialpartnerebene wurde im Frühjahr 2006 ein Grundsatzpapier über die zukünftigen Handlungsfelder im Bildungsbereich erarbeitet.

Kern der Unterlage ist ein gemeinsames Bekenntnis zu einem für alle offenen Bildungszugang, lebensbegleitendes Lernen als umfassender Bildungsansatz, Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung, eine Stärkung der Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung, ein Bekenntnis zur dualen Berufsausbildung, weitere Reformschritte im Schulbereich, größere Anstrengungen der öffentlichen Hand im Bereich der Weiterbildung und eine stärkere Abstimmung von lebensbegleitendem Lernen und der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Studie zur sozialen Situation beim Bildungszugang

Der ÖGB hat gemeinsam mit der AK beim ÖIBF eine Studie in Auftrag gegeben, die den Zusammenhang zwischen der sozialen Lage der Eltern und der Bildungswahl für deren Kinder untersuchen soll. Die Ergebnisse wurden im Herbst 2004 präsentiert und zeigen ein erschreckendes Bild darüber, wie stark der Bildungsverlauf sowohl vom Einkommen als auch von der Bildung der Eltern abhängig ist.

Besonders deutlich kamen auch die Zusammenhänge zwischen Einkommen bzw. Bildung der Eltern und der frühen Selektion in Hauptschule und Gymnasium zum Vorschein, die die Position des ÖGB im Hinblick auf eine gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen untermauern. Am 19. Oktober 2004 fand dazu eine Enquete unter dem Titel „Gläserne Decke Schule – Soziale Selektion beim Bildungszugang“ statt, bei der die Ergebnisse und Schlussfolgerungen diskutiert wurden.

Europäische Bildungspolitik

Besonderer Schwerpunkt auf europäischer Ebene war in den letzten Jahren das Thema „Lebensbegleitendes Lernen“ und die damit in Zusammenhang stehende Anrechnung von bereits erworbenem Wissen.

Damit verbunden wurden auch die Fortschritte im Lissabon-Prozess weiter evaluiert und neue Maßnahmen zur Forcierung dieser Ziele besprochen und vereinbart.

Auch im Rahmen von CEDEFOP wurde die europäische Bildungspolitik diskutiert und in den Aktionsplan für die kommenden Jahre entsprechend aufgenommen. Im Herbst 2004 wurde auch ein neuer stellvertretender Direktor für das CEDEFOP gewählt. Es handelt sich dabei um den Österreicher Mag. Christian Lettmayr.

Europäischer Qualifikationsrahmen – EQF

2005 wurde durch einen Begutachtungsentwurf der Europäischen Kommission der Vorschlag für einen europäischen Qualifikationsrahmen zur Diskussion gestellt.

Dabei wird vorgeschlagen, in Bezugnahme auf erworbene Qualifikationen die jeweiligen Ausbildungen, von der Erstausbildung über die berufliche Bildung bis hin zu universitärer Bildung, in einzelnen Qualifikationsstufen einzuordnen.

Damit soll eine bessere Vergleichbarkeit der Bildungssysteme und -abschlüsse forciert werden. 2007 wird die Diskussion auf nationaler Ebene gestartet und der ÖGB wird dabei der Einordnung unserer berufsbildenden Systeme eine erhöhte Aufmerksamkeit schenken.

Anton-Benya-Stiftungsfonds

Der Anton-Benya-Stiftungsfonds zur Förderung der Facharbeit vergibt alle zwei Jahre eine Reihe von Haupt-, Einzel-, Förderungs- und Anerkennungspreisen. In den Jahren 2004 und 2006 fanden jeweils im Oktober die Preisverleihungen aus dem Fonds im Wiener Rathaus statt.

Zweck der Stiftung ist es, den Wert der Facharbeit der Öffentlichkeit bewusst zu machen und ihr gesellschaftliches Ansehen zu fördern. Berücksichtigung bei der Preisvergabe finden außergewöhnliche Leistungen und berufliche Qualifikationen, wie beispielsweise von Lehrlingen, Fachkräften sowie von einzelnen ArbeitnehmerInnen oder Gruppen. Weiters werden aus dem Fonds auch wissenschaftliche Arbeiten finanziert und gefördert.

Freier Universitätszugang

2005 wurde durch eine Stellungnahme des Generalanwalts des EuGH die Diskussion um eine Beschränkung des freien Hochschulzuganges ausgelöst. Dem muss entgegengehalten werden, dass die Republik Österreich in diesem Verfahren die Gründe für die Beschränkung ausländischer Studierender nicht ausreichend oder überzeugend genug dargestellt hat.

Den aus diesem Grund über die Hintertür eingeführten Zugangsbeschränkungen wird seitens des ÖGB eine klare Absage erteilt.

Organisation der Pädagogischen Hochschulen

Parallel mit dem Schulpaket II ging auch ein Entwurf für ein Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen in Begutachtung.

Auch hier ist festzuhalten, dass es sich dabei nur um eine halbherzige Lösung handelt und die Chance, eine „echte“ Hochschule für Bildungsberufe zu gestalten, verabsäumt wurde. Die langjährige Forderung des ÖGB, die Ausbildung aller LehrerInnen in einer Pädagogischen Hochschule zusammenzufassen, wird dadurch in keiner Weise erfüllt.

Es wird nicht auf wissenschaftliches Arbeiten eingegangen, es fehlen – den Universitäten ähnliche – Leitungsorgane, es gibt keine ausreichende Berücksichtigung von berufsbegleitenden Angeboten, es fehlt die Mitbestimmung der Studierenden und der Belegschaft, es fehlt an demokratischen Strukturen in den Gremien und es werden weiterhin Lehrgangsbeiträge vorgesehen.

Der ÖGB hat aus diesen Gründen den Entwurf abgelehnt und ist für eine völlige Neuüberarbeitung der Gesetzesvorlage eingetreten.

Kollektivverträge

Kollektivverträge regeln die Arbeitsbedingungen einer Branche, für die der Kollektivvertrag gilt. Besonders die immer aktueller werdenden Probleme der Arbeitszeitflexibilisierung werden in den Kollektivverträgen kompetent gelöst. Trotzdem versuchen einzelne AkteurInnen von Industriellenvereinigung und WKÖ immer wieder, die Vereinbarungen über die Arbeitszeit auf die Betriebsebene zu verlagern, wo es sehr viel schwieriger ist, die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu wahren. Der Kollektivvertrag muss daher in Zukunft weiterhin jenes Instrument bleiben, das für die ArbeitnehmerInnen einer ganzen Branche gleichwertige Rahmenbedingungen schafft. Nur so kann ein sinnvoller Branchenwettbewerb stattfinden, der nicht auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen wird.

Erstmals gibt es einen Kollektivvertrag im Sozialbereich

Zum ersten Mal seit 1945 gibt es einen Kollektivvertrag für rund 30.000 Beschäftigte im Sozial- und Jugendwohlfahrtsbereich. Dieser KV trat mit 1. Juli 2004 in Kraft.

Auch im Bereich der außeruniversitären Forschung gelang es, den schon seit längerer Zeit erwarteten „Forschungs-KV“ abzuschließen. In der Errichtung beider Kollektivverträge arbeiteten mehrere Gewerkschaften erfolgreich zusammen.

Mit dieser gemeinsamen Politik ist es gelungen, die KV-Dichte in Österreich auf 98 Prozent, gemessen an der KV-Dichte der OECD-Staaten, zu steigern. Wir sind also „Weltmeister“ in der Disziplin KV-Dichte!

Die abgeschlossenen Kollektivverträge sind ein Beispiel dafür, dass es in der kollektiven Rechtsgestaltung nicht nur um Gehaltsgrundlagen und Mindestlöhne geht, sondern immer mehr um berufliche Fragen der Ausbildung, der Qualitätssicherung und natürlich der sinnvollen Arbeitsgestaltung. Die Tarifautonomie der Sozialpartner ist eine Notwendigkeit, die erfolgreiche Branchenpolitik möglich macht.

Verschiedene neue Formen der Kollektivverträge werden angedacht, sodass gerade in der Frage flexibler Gestaltungselemente der Arbeit der Kollektivvertrag eine Vorreiterrolle übernimmt.

„Generalkollektivverträge“ für ÖBB und AUA

Der Gewerkschaft der Eisenbahner ist es gelungen, einen sogenannten „Generalkollektivvertrag“ über die arbeitsrechtliche Position von ArbeitnehmerInnen der ÖBB in den Rechtsnachfolgeunternehmen abzuschließen. Nach den erfolgreich geführten Auseinandersetzungen schafft dieser Kollektivvertrag Rechtssicherheit für alle ÖBB-Bediensteten in allgemeinen Fragen, in der Arbeitszeit, gewährt ein Optionsrecht für „Altbedienstete“ und schafft eine sinnvolle Regelung für eine Arbeitskräfteüberlassung.

Nach eineinhalb Jahren Verhandlungen um einen gemeinsamen Kollektivvertrag zwischen AUA und Lauda Air wurden am 24. August 2004 die Gesprächsrunden darüber abgeschlossen. Seit 1. April 2004 gilt ein gemeinsamer Kollektivvertrag, der nicht nur ein gemeinsames Gehaltsschema für neu eintretende PilotInnen und FlugbegleiterInnen vorsieht. Im Grunde wird eine solidarische Gehaltsregelung sichtbar, bei der die besser Verdienenden etwa auf drei Prozent verzichten, während die schlechter Verdienenden zwischen zehn und 15 Prozent zulegen können.

Rahmenrecht für ArbeiterInnen und Angestellte

Das sogenannte Rahmenrecht der Kollektivverträge wird derzeit besonders geändert und angepasst. So gibt es im Bereich der Gewerkschaften GMTN und GPA eine grundsätzliche Einigung über ein neues gemeinsames Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte seit Juli 2005.

Auch im Bereich der Raiffeisen-Bankengruppe kann auf eine Reform zurückgeblickt werden, die höhere Einstiegsgehälter, ein neues Vorrückungssystem und moderne Beschäftigungsgruppen bzw. bessere Karrieremöglichkeiten zum Ziel hatte. Auch der Sparkassen-Sektor hat ein neues sehr umfassendes Reformmodell seines Gehaltsschemas verabschiedet.

Im Bereich der Sozialen Dienste gelang es durch eine Satzung des BAGS-Kollektivvertrages für alle sozialen und gesundheitlichen Dienste, mit Ausnahme der Rettungsdienste und der Kuranstalten, nun zu erreichen, dass mehr als 70.000 Beschäftigte unter den Kollektivvertrag der „Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe“ (BAGS) fallen. Das ist einer der umfassendsten Kollektivverträge überhaupt.

Besonders interessant und wichtig war auch der Abschluss des Sonder-Kollektivvertrages für vom Hochwasser schwer betroffene Betriebe. Dieser von GMTN und GPA abgeschlossene Kollektivvertrag deckt die Fachverbände Eisen/Metall, Elektro/Elektronik und Textil ab und schuf eine flexible und mit Betriebsvereinbarungen regelbare Norm für vom Hochwasser schwer betroffene Betriebe.

In vielen Kollektivverträgen wurden neue Rahmenrechte geschaffen, die Gehaltsschemata renoviert und die Mindestlöhne und -gehälter angehoben. Das Jahr 2005 war somit ein sehr erfolgreiches Kollektivvertragsjahr für viele Kolleginnen und Kollegen.

Abgeschlossene kollektive Vereinbarungen

In den Jahren 2003 bis 2005 wurden vom ÖGB 1.562 Vereinbarungen getroffen, die regelmäßig angepasst wurden:

Gewerkschaft (der)	2003	2004	2005	2003–2005
Privatangestellten (GPA)	142	164	173	479
Öffentlicher Dienst (GÖD)	10	8	9	27
Gemeindebediensteten (GdG)	4	5	5	14
Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)	26	37	33	96
Bau-Holz (GBH)	50	41	58	149
Chemiearbeiter (GdC)	15	14	15	44
Eisenbahner (GdE)	3	8	5	16
Druck, Journalismus, Papier (DJP)	10	13	13	36
Handel, Transport, Verkehr (HTV)	25	45	39	109
Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD)	24	54	34	112
Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)	5	11	6	22
Agrar-Nahrung-Genuss (ANG)	102	107	105	314
Metall-Textil (GMT)	47	50	47	144
Gesamt	463	557	542	1.562

Europabüro

Leitung: Mag. Evelyn Regner (bis Oktober 2006, seither Karenz)
Mag. Oliver Röpke (seit November 2006)

ÖGB-Europabüro

Das ÖGB-Europabüro in Brüssel ist die Brücke zwischen ÖGB und Gewerkschaften einerseits und den Institutionen der EU (Kommission, Rat, Europäisches Parlament, Wirtschafts- und Sozialausschuss) sowie den europäischen und internationalen Gewerkschaftsinstitutionen, vor allem dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und den gewerkschaftlichen Branchenverbänden in Europa, andererseits. Die Hauptaufgabe ist die Behandlung, Begutachtung und Begleitung von Dossiers (Rechtsakten) vom ersten Vorschlag bis zur endgültigen Verabschie-

dung. Das Europabüro koordiniert sich mit EGB und nationalen GewerkschaftsvertreterInnen in Brüssel, um auf die Entscheidungsfindungsprozesse auf europäischer Ebene im Sinne der österreichischen ArbeitnehmerInnen aktiv einzuwirken.

Das Europabüro steht in ständigem Kontakt zu den Abgeordneten des Europäischen Parlaments (EP), es vertritt den ÖGB in beratenden Ausschüssen der Europäischen Kommission und arbeitet mit den ArbeitnehmervertreterInnen im Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) zusammen. Dazu kommen monatliche Treffen der „National Officer“, also der VertreterInnen von Gewerkschaften aus den europäischen Ländern, EGB-Fachausschüsse, Zusammenarbeit mit NGOs, Referatstätigkeit bei Seminaren und Zusammenstellung des Programms für BesucherInnengruppen aus den österreichischen Gewerkschaften sowie die Organisation zahlreicher Veranstaltungen. Seit 2005 bietet das ÖGB-Europabüro einen regelmäßigen Newsletter mit den neuesten EU-Infos an. Im Rahmen des EU-Pool-Programms haben KollegInnen aus ÖGB und Gewerkschaften regelmäßig die Möglichkeit, ein Praktikum im Europabüro zu absolvieren.

Unsere inhaltlichen Schwerpunkte sind stark von der Themensetzung der halbjährlich wechselnden EU-Präsidentschaft abhängig.

Das Europäische Sozialmodell

Nicht zuletzt im Zusammenhang mit der umstrittenen Dienstleistungsrichtlinie wurde in der EU das Thema eines Europäischen Sozialmodells immer stärker thematisiert. Nicht nur im EGB, auch im EU-Parlament, in den anderen EU-Institutionen und sogar bei Europäischen Räten wurde diskutiert, wodurch sich – bei aller Verschiedenheit der nationalen Sozialsysteme – gewisse Grundsätze unseres Sozialmodells von anderen Wirtschaftsräumen unterscheiden. Dazu gehören z. B. starke soziale Sicherungssysteme und eine funktionierende und zugängliche Daseinsvorsorge. Gerade im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und der sozialen Dienstleistungen gibt es besorgniserregende Entwicklungen auf europäischer Ebene. Deregulierung, Privatisierung und die Unterwerfung dieser Dienste unter das Wettbewerbsrecht sind kein tauglicher Weg, um ein soziales Europa zu schaffen. Die Diskussion um das Europäische Sozialmodell ist keineswegs abgeschlossen. Sie ist für die Gewerkschaften auch deshalb äußerst wichtig, weil sie eine theoretische Basis für die zukünftige Ausrichtung der EU-Politik darstellen kann.

Lissabon-Strategie – Halbzeitbewertung

2005 ging die erste Halbzeit der Umsetzung der Lissabon-Strategie zu Ende, die darauf abzielt, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt sowie Respekt für die Umwelt. Mit dauerhaftem Wirtschaftswachstum sollten mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden und ein größerer sozialer Zusammenhalt erzielt werden. Zur Halbzeitbilanz 2005 scheinen die Beschäftigungsziele aber in weite Ferne gerückt zu sein. Im Geburtsjahr der Lissabon-Strategie, 2000, hatte sich die Union noch vorgenommen, dass innerhalb der kommenden zehn Jahre 70 % aller arbeitsfähigen Menschen einen Arbeitsplatz haben sollten – 60 % aller Frauen und 50 % aller Menschen zwischen 55 und 65 Jahren. EGB und Gewerkschaften fordern seit Jahren eine beschäftigungswirksame, makroökonomisch ausgerichtete Wirtschaftspolitik sowie eine Stärkung der Beschäftigungsstrategie.

Dienstleistungsrichtlinie

Der Dienstleistungssektor wird innerhalb der EU immer mehr zum bestimmenden Teil der Wirtschaftstätigkeit. Am 13. Jänner 2004 veröffentlichte die Kommission einen Richtlinien-vorschlag über Dienstleistungen im Binnenmarkt. Erklärtes Ziel der Kommission war, den

Binnenmarkt für Dienstleistungen zu verwirklichen und bestehende Hindernisse zu beseitigen. Tatsächlich hätte die „Bolkestein-Richtlinie“ in ihrer ursprünglichen Form, insbesondere durch das vorgesehene Herkunftslandprinzip, zu massivem Dumping im Bereich der Arbeitsbedingungen und Löhne sowie der Qualität der Dienstleistungen und enormer Rechtsunsicherheit geführt. Hohe Sozial- und VerbraucherInnenschutzstandards wären unter starken Druck geraten. Erst die gewerkschaftlichen Proteste sowie koordiniertes Lobbying haben zu einem teilweisen Umdenken des EU-Parlaments sowie vieler Mitgliedsstaaten geführt. Trotz einiger Fortschritte lässt der Kompromiss, der sich nach der ersten Lesung des Parlaments im Februar 2006 und der Einigung des Rates abzeichnet, dennoch wichtige Fragen unbeantwortet. Dies betrifft insbesondere die Bereiche der Kontrolle und der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung, ebenso die Wirksamkeit der Entsende-Richtlinie.

Arbeitszeitrichtlinie

2004 hat die Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt, der massive Verschlechterungen der bestehenden Regelungen bringen würde. Hingegen hat sich das EU-Parlament (EP) in erster Lesung im Mai 2005 deutlich abweichend positioniert und die meisten Gewerkschaftsforderungen berücksichtigt. Betroffen sind insbesondere die Bereitschaftsdienste, Durchrechnungszeiten und das Missbrauchsinstrument opt-out, das ArbeitnehmerInnen jeglichen Schutz vor überlangen Arbeitszeiten entzieht. Sowohl gegenüber dem EU-Parlament als auch den Mitgliedsstaaten haben die Gewerkschaften massiv für ihre Forderungen geworben. Im Rat besteht seit Langem eine Blockade, die zumindest Verschlechterungen am bestehenden Standard bislang verhindert hat. Politisch geht es nicht zuletzt um ein Zeichen gegen den Abbau sozialer Mindeststandards in Europa und ein Ende des Trends zu immer längeren Arbeitszeiten, der insbesondere in Österreich seit einigen Jahren zu verzeichnen ist.

Sozialer Dialog und Mindeststandards

Der soziale Dialog ist ein wichtiges Instrument, das sowohl einen Austausch der Sozialpartner untereinander als auch mit der Kommission ermöglicht. Das Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für die Jahre 2003 bis 2005 wurde weitgehend erfüllt. Dennoch gerät der soziale Dialog zunehmend in eine politische Krise, da die erzielten Ergebnisse immer unverbindlicher werden. Ein Beispiel stellt die autonome Rahmenvereinbarung über Telearbeit dar, die in vielen Staaten nicht effektiv umgesetzt wurde. Immerhin konnte eine weitere Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz zum Abschluss gebracht werden. Ein Grund für die zunehmende Verweigerungshaltung der ArbeitgeberInnen liegt im Prioritätenwechsel der europäischen Politik, die sich vom Ziel einer Sozialunion und verbindlichen Mindeststandards immer weiter entfernt. Deshalb ist der Richtlinienentwurf über Leiharbeit bis dato nicht realisiert worden. Auch eine Überarbeitung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte ist längst überfällig.

Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen

Nach der Erweiterung der EU 2004 haben zahlreiche Mitgliedsstaaten von den Übergangsfristen Gebrauch gemacht. Auch in Österreich wurden damit schockartige Wanderungsbewegungen und eine Überforderung des Arbeitsmarktes verhindert. Nach Ablauf der ersten, zweijährigen Phase wurde die mögliche Verlängerung in der EU intensiv diskutiert. Zum Teil wurde davon Gebrauch gemacht, obwohl die Kommission massiven Druck ausgeübt hat, jegliche Übergangsmaßnahmen einzustellen. Der ÖGB hat sich auch innerhalb des EGB für eine differenzierte Haltung ausgesprochen, die der besonderen Situation des österreichischen Arbeitsmarktes gerecht wird.

Europäische Arbeitsmärkte – „Flexicurity“

Unter dem Stichwort Flexicurity werden die Mitgliedsstaaten immer stärker durch europäische Initiativen gedrängt, angeblich bürokratische Überregulierungen ihrer Arbeitsmärkte abzubauen und ein ausgeglichenes Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit herzustellen. Dabei werden häufig einseitig flexibilitätsorientierte Best-practice-Beispiele herausgegriffen und einseitig dargestellt. Der Aspekt der Sicherheit gerät regelmäßig in den Hintergrund. Ein immer stärker europäisch ausgerichteter Arbeitsmarkt braucht jedoch klare verbindliche Spielregeln, auf die sich die ArbeitnehmerInnen berufen können. In diesem Zusammenhang organisierte das Europabüro zwei Diskussionsveranstaltungen in Brüssel zu „Flexicurity“ und dem geplanten Grünbuch Arbeitsrecht.

Auf dem Podium (v. l. n. r.): Harald Ettl, Abgeordneter des EU-Parlaments; Berthold Berger-Henoch, Leiter des Brüsseler Büros der österr. Industriellenvereinigung; Oliver Röpke, ÖGB-Europabüro; Catelene Passchier, Europäischer Gewerkschaftsbund; Max Uebe, Europäische Kommission; Hans Trenner, Arbeiterkammer Wien



Diskussionsveranstaltung „Flexicurity – Sozialabbau im neuen Gewand oder ein neues Gleichgewicht für unsere Arbeitsmärkte?“, in der Ständigen Vertretung in Brüssel



Verschmelzungsrichtlinie und Mitbestimmung

Die Frage der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung wird immer stärker von europäischen Regelungen beeinflusst. Ein Meilenstein war die Europäische Aktiengesellschaft und die Regelung der ArbeitnehmerInnen-Beteiligung. Ende 2003 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Verschmelzungsrichtlinie vor, die im Oktober 2005 verabschiedet wurde. Sie erlaubt eine leichtere grenzüberschreitende Fusion von Kapitalgesellschaften und wurde durch Regelungen für die ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung ergänzt, die weitgehend jenen der Europäischen Aktiengesellschaft entsprechen. Das heißt, es dürfen bestehende Mitbestimmungsrechte, die sich z. B. aus dem ArbVG ergeben, nicht abgeschwächt werden. Auch die ausführliche europäische Debatte über corporate governance erfordert stets gewerkschaftliche Interventionen, damit Belange der ArbeitnehmerInnen nicht an den Rand, sondern in das Zentrum guter Unternehmensführung gerückt werden.

Finanzen



Finanzbericht

Vorbemerkung

Der ÖGB weist zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2005 ein Eigenkapital von 59,072.737 € aus. Bei einer Bilanzsumme von 399,785.614 € ergeben sich daraus eine Eigenkapitalquote von 14,78 Prozent und daher kein Handlungsbedarf im Sinne des Unternehmensreorganisationsgesetzes. Die Haftungsverhältnisse des ÖGB innerhalb der ÖGB-Gruppe werden in weiterer Folge angeführt.

Für ein besseres Verständnis für das Jahr 2005 werden eingangs die zum ÖGB gehörenden Tochtergesellschaften sowie die Privatstiftung des ÖGB (ÖGB-Gruppe) angeführt.

Zu dieser „ÖGB-Gruppe“ gehören der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und sein 100-%iges Tochterunternehmen ÖGB Beteiligungsgesellschaft m.b.H. (ÖBGS) sowie deren 100-%ige Tochterunternehmen ÖGB Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H. (ÖVV), Verlag des ÖGB GesmbH, Sotour Austria GesmbH und Hotel Grimmblick GesmbH; sowie die Österreichische Gewerkschaftliche Solidarität Privatstiftung (ÖGSP) und die Anteilsverwaltung BAWAG P.S.K AG (AVB).

Ausgangslage:

Auf der Grundlage des heutigen Wissensstandes insbesondere über

- die gesetzliche Ermächtigung der Bundesregierung, die erforderliche Hilfestellung für die BAWAG P.S.K. (Haftung bis zu 900 Millionen € bis 1. Juli 2007 zur Stabilisierung nach dem Refco-Settlement) leisten zu können, wobei das Leitungsorgan die Meinung vertritt, dass eventuelle Verpflichtungen aus der Bürgschaftsvereinbarung vom Erwerber der Anteile der BAWAG P.S.K. übernommen werden,
- die Tatsache, dass eine unzureichende Ausnutzung des gesetzlichen Rahmens durch die Verwaltung für den Bund selbst einen beachtlichen Schaden nach sich ziehen kann (Resthaftung P.S.K., Einlagensicherung, Schaden für Finanzplatz, Verlust eines stabilen Sozialpartners etc.),
- den Insolvenzschutz für ÖGB, ÖVV, ÖGSP im Falle der Inanspruchnahme der Haftungen für die BAWAG P.S.K. im Sinne der Vereinbarung mit dem Bund,
- Aussagen der zuständigen Regierungsmitglieder,
- die laufenden Verhandlungen mit der BayernLB betreffend die Verhinderung der Fälligestellung der Kreditverbindlichkeit der ÖVV seitens des Kreditgebers vor Veräußerung der Anteile an der BAWAG P.S.K.,
- den bereits eingeleiteten Verkauf der BAWAG P.S.K.,
- das rege Interesse und die Vielzahl von Interessenten für die BAWAG P.S.K. im Verkaufsprozess,
- Indikationen von ernsthaften Interessenten hinsichtlich des Verkaufspreises

geht das Leitungsorgan des ÖGB davon aus, dass durch die Realisierung stiller Reserven im Verkaufsprozess der BAWAG P.S.K. alle direkten und indirekten Eigentümer der BAWAG P.S.K. in die Lage versetzt werden, selbst ihre Verpflichtungen zu erfüllen, dadurch die Haftungen (vgl. o. a. Ausführungen zu Eventualverbindlichkeiten/Haftungsverhältnisse) nicht schlagend werden, wodurch alle Verpflichtungen des ÖGB abgedeckt werden können und somit keine Bestandsgefährdung für den Verein besteht.

Das Vermögen des ÖGB zum 31. Dezember 2005 im Vergleich zum 31. Dezember 2004 beträgt:

<u>Aktiva</u>	2005	2004
A. Anlagevermögen		
I. Immat. Vermögen	1.817.295,62	2.121.264,46
II. Sachanlagen	69.201.941,96	71.035.489,24
III. Finanzanlagen	160.660.862,41	224.095.531,99
	231.680.099,99	297.252.285,69
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte	20.970,86	14.153,37
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	37.909.033,97	92.666.633,29
III. Wertpapiere und Anteile	32.972.220,69	27.263.690,40
IV. Kassa	91.868.706,45	92.335.909,92
	162.770.931,97	212.280.386,98
C. Rechnungsabgrenzungsposten	5.334.581,68	5.552.336,94
	399.785.613,64	515.085.009,61

In den oben angeführten Aktivpositionen sind folgende stillen Reserven nicht ausgewiesen, die sich auf die Bilanzerstellung 2006 positiv auswirken werden:

Aktivposten	Reservepotenzial in Mio. EUR
Immobilien	+ 101,0
Nationalbankbeteiligung	+ 13,0
Beteiligung AVB*)	+ 6,0
Summe	+ 120,0

*) Anteilsverwaltung BAWAG P.S.K. AG

Zur Erklärung:

Immobilien

Der ÖGB verfügt über eine Vielzahl von Immobilien, die aufgrund des weit zurückliegenden Kaufzeitpunktes zu sehr geringen Buchwerten in der Bilanz geführt werden. Eine im Jahre 2006 durchgeführte Bewertung durch einen gerichtlich beideten Sachverständigen ergab im Vergleich zu Marktpreisen ein Reservepotenzial von ca. 101 Millionen €. Diese sind in der Bilanz 2005 nicht ausgewiesen und können nur durch Umgliederung im Verein oder durch Verkauf realisiert werden. Dies ist vor allem im Hinblick auf das geplante gemeinsame Haus für alle Gewerkschaften in Wien zu sehen.

Nationalbankbeteiligung

Die Nationalbankbeteiligung wurde im Rahmen der Haftungsübernahme der Republik Österreich verkauft. Die Differenz aus dem Buchwert und dem Verkaufserlös beträgt 13,0 Millionen €.

Beteiligung AVB

Der Beteiligungsansatz der „alten“ BAWAG – nunmehr AVB – ist in der Bilanz des ÖGB mit 5,7 Millionen € angesetzt. Das Eigenkapital der AVB beträgt 255 Millionen €. Daher sind die daraus resultierenden stillen Reserven 7,0 Millionen € (4,57 Prozent von 255 Millionen € = 11,7 Millionen € – 5,7 Millionen € = 6,0 Millionen €).

Die wesentlichen Veränderungen aktivseitig:

<u>Aktiva</u>	2005	2004
A. Anlagevermögen		
I. Immat. Vermögen	1.817.295,62	2.121.264,46
II. Sachanlagen	69.201.941,96	71.035.489,24
III. Finanzanlagen	160.660.862,41	224.095.531,99
	231.680.099,99	297.252.285,69
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte	20.970,86	14.153,37
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	37.909.033,97	92.666.633,29
III. Wertpapiere und Anteile	32.972.220,69	27.263.690,40
IV. Kassa	91.868.706,45	92.335.909,92
	162.770.931,97	212.280.386,98
C. Rechnungsabgrenzungsposten	5.334.581,68	5.552.336,94
	399.785.613,64	515.085.009,61

Finanzanlagen:

Die wesentliche Veränderung der Aktivposition wurde durch den im Zusammenhang mit der BAWAG-Affäre hervorgerufenen Abwertungsbedarf der Beteiligung ÖGB Beteiligungsgesellschaft m.b.H. hervorgerufen. Diese 100-%ige Tochtergesellschaft des ÖGB ist ihrerseits 100-%ige Eigentümerin der ÖGB Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H. (ÖVV), die ihrerseits indirekte Eigentümerin der BAWAG P.S.K. über die AVB ist. Obwohl das Leitungsorgan des ÖGB von einem Verkaufserlös der BAWAG P.S.K. ausgeht, der ermöglicht, dass alle indirekten EigentümerInnen der BAWAG P.S.K. ihren Verpflichtungen eigenständig nachkommen können, sah man sich aus Sicht des strengen Niedrigwertsprinzips dazu gezwungen, diese Beteiligung auf Null abzuwerten.

Im Detail:

Beteiligung Alle Werte in EUR	Stand 31. Dezember 2004	Zugänge	Abschrei- bungen	Stand 31. Dezember 2005
ÖGB Beteiligungsgesellschaft	66,598.960,-	25,130.000,-	91,728.960,-	0,-

Die Zugänge des Geschäftsjahres bei der ÖGB Beteiligungsges.m.b.H. betrafen ausschließlich Großmutterzuschüsse und setzten sich wie folgt zusammen:

Beteiligung	Werte in EUR
ÖVV	19,300.000,-
Sotour	4,930.000,-
Verlag des ÖGB	900.000,-
Summe	25,130.000,-

Da in den vergangenen Jahren diese Großmutterzuschüsse (i. H. v. 66,598.960 €) auf dem Beteiligungsansatz aktiviert worden sind, mussten diese „alten“ Zuschüsse und die des Geschäftsjahres 2005 auf einmal gesamt wertberichtigt werden.

Guthaben bei Kreditinstituten:

Jahr	Werte in EUR
2004	91,079.714,58
2005	90,722.205,22

Diese Position gliedert sich zum 31. Dezember 2005 wie folgt:

	Guthaben zum 31. 12. 2005	schwebende Gelder zum 31. 12. 2005	gesamt
	EUR	EUR	EUR
Zentrale und LO	4,279.793,23	9.981,67	4,289.774,90
GPA	3,758.270,61	47,70	3,758.318,31
GÖD	8,194.423,29	155,02	8,194.578,31
GdG	39,572.284,87	72.938,95	39,645.223,82
KMSfB	266.224,15	0,00	266.224,15
GBH	9,656.226,83	507,40	9,656.734,23
GdC	3,516.898,65	54,14	3,516.952,79
GdE	1,368.540,07	6.505,14	1,375.045,21
DJP	309.014,48	0,00	309.014,48
HTV	1,279.673,24	420,00	1,280.093,24
HGPD	1,799.649,36	0,00	1,799.649,36
GPF	2,450.932,83	472,32	2,451.405,15
ANG	1,543.033,63	0,00	1,543.033,63
GMT	8,805.298,12	3,830.859,52	12,636.157,64
Summe	86,800.263,36	3,921.941,86	90,722.205,22

Durch die Vorlage der Kontoauszüge und auch überwiegend durch Bankbestätigungen konnte der ordnungsgemäße Ausweis der Bankguthaben im Rahmen der Jahresabschlussprüfung 2005 nachgewiesen werden. Zinsen und Spesen wurden ordnungsgemäß in alter Rechnung erfasst.

Die wesentlichen Veränderungen passivseitig:

<u>Passiva</u>	2005	2004
A. Eigenkapital		
I. Vereinskaptal	85.300.058,68	85.269.225,52
II. Rücklagen	12.293.898,81	80.898.190,46
III. Jahresverlust	-38.521.220,78	30.833,16
	59.072.736,71	166.198.249,14
B. Investitionszuschüsse	332.830,51	328.461,06
C. Rückstellungen		
1. Abfertigungen	35.747.034,38	34.897.235,04
2. Pensionen	232.697.197,43	217.220.549,95
3. sonstige	33.189.414,81	32.718.904,28
	301.633.646,62	284.836.689,27
D. Verbindlichkeiten aus Zweckwidmungen	714.719,17	1.461.094,07
E. Verbindlichkeiten		
1. geg. Banken	8.956.940,88	43.914.166,89
2. erhaltene Anzahlungen	32.847,96	26.270,18
3. Verbindl. Aus L+L	4.612.274,89	4.289.500,15
4. Verbindl. Geg. Vereine	14.311.678,28	4.038.917,08
5. sonstige	8.597.695,89	9.112.001,79
	36.511.437,90	61.380.856,09
F. Rechnungsabgrenzungsposten	1.520.242,73	879.659,98
	399.785.613,64	515.085.009,61

Eigenkapital:

Jahr	Werte in EUR
2004	166,198.249,14
2005	59,072.736,71

Die Reduktion des Eigenkapitals wurde wegen des hohen Jahresfehlbetrages infolge des Abwertungsbedarfes durch Auflösung freier Rücklagen hervorgerufen. Der Stand der Rücklagen betrug somit

Jahr	Werte in EUR
2004	80,898.190,46
2005	12,293.898,81

Rückstellungen:

Jahr	Werte in EUR
2004	284,836.689,27
2005	301,633.646,62

Die Rückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

Rückstellungen für Abfertigungen:

Jahr	Werte in EUR
2004	34,897.235,04
2005	35,747.034,38

Diese Position zeigt im Berichtsjahr folgende Entwicklung:

Stand am 1. 1. 2005	Umgliederung	Veränderung	Stand am 31.12.2005
EUR	EUR	EUR	EUR
34,897.235,04	75.454,68	774.344,66	35,747.034,38

Die Rückstellung für Abfertigungen ist mit Ausnahme für einzelne Wirtschaftsbetriebe gemäß § 211 Abs. 2 HGB unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gebildet. Die Bewertung erfolgt gemäß Fachgutachten KFS/RL 2 des Fachsenats für Handelsrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder nach dem Teilwertverfahren unter Verwendung eines Rechnungszinssatzes von 4 Prozent und einem Pensionseintrittsalter, abhängig vom Geburtsdatum, zwischen 56,5 und 62 Jahren bei Frauen und 61,5 und 62 Jahren bei Männern. Als Rechnungsgrundlagen dienen die Sterbetafeln Pagler & Pagler.

Für DienstnehmerInnen einzelner Wirtschaftsbetriebe wurde die Rückstellung für Abfertigungen nach finanzmathematischen Grundsätzen auf Basis eines Zinssatzes von 4 Prozent und einem Pensionseintrittsalter von 60 Jahren bei Frauen und 65 Jahren bei Männern errechnet.

Die Umgliederung betrifft die Rückübertragung von Rückstellungen für Abfertigungen zum 1. Jänner 2005 vom Bildungs- und Urlaubsverein des ÖGB an den ÖGB für jene ÖGB-Angestellten, die für den Bildungs- und Urlaubsverein des ÖGB tätig sind. Die Dotierung der Rückstellung erfolgte in den Jahren 2003 und 2004 im Bildungs- und Urlaubsverein des ÖGB.

Rückstellungen für Pensionen:

Jahr	Werte in EUR
2004	217,220.549,95
2005	232,697.197,43

Diese Position zeigt im Berichtsjahr folgende Entwicklung:

Stand am 1. 12. 2005	Veränderung	Stand am 31. 12. 2005
EUR	EUR	EUR
217,220.549,95	15,476.647,48	232,697.197,43

Die Rückstellung für Pensionen ist gemäß § 211 Abs. 2 HGB nach versicherungsmathematischen Grundsätzen unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes gebildet. Die Bewertung erfolgt gemäß Fachgutachten KFS/RL 3 des Fachsenats für Handelsrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder nach dem Teilwertverfahren unter Verwendung eines Rechnungszinssatzes von 4 Prozent und einem Pensionseintrittsalter, abhängig vom Geburtsdatum, zwischen 56,5 und 62 Jahren bei Frauen und 61,5 und 62 Jahren bei Männern. Als Rechnungsgrundlagen dienen die Sterbetafeln Pagler & Pagler.

Sonstige Rückstellungen:

Jahr	Werte in EUR
2004	32,718.904,28
2005	33,189.414,81

Diese Position zeigt im Berichtsjahr folgende Entwicklung:

	Stand am 1. 1. 2005 EUR	Verwendung EUR	Auflösung EUR	Zuführung EUR	Stand am 31. 12. 2005 EUR
nicht konsumierte Urlaube	11.717.987,03	11,717.987,03	0,00	9,373.884,35	9,373.884,35
Altersteilzeit	4,606.444,86	1,525.226,66	0,00	1,408.766,53	4,489.984,73
Gewerkschaftstage, Konferenzen, Bundeskongress	5,130.870,04	378.434,11	20.818,96	2,538.709,56	7,270.326,53
Jubiläumsgelder	3,594.947,76	27.697,64	0,00	231.324,35	3,798.574,47
Prozesskosten, Rechtsschutz	1,716.311,43	344.779,40	349.775,34	528.715,64	1,550.472,33
Jahresabschlussprüfung	463.200,00	438.456,00	24.744,00	461.800,00	461.800,00
Rechtsberatung	721.726,80	598.023,80	1.735,00	873.032,00	995.000,00
Bilanzgelder und Prämien	170.062,56	124.209,15	0,00	93.559,25	139.412,66
sonstige	4,597.353,80	227.813,67	1.182,35	741.601,96	5,109.959,74
Summe	32.718.904,28	15,382.627,46	398.255,65	16,251.393,64	33,189.414,81

Die Rückstellung für nicht konsumierte Urlaube wurde entsprechend der noch nicht in Anspruch genommenen Urlaube gebildet.

Die Rückstellung für Altersteilzeit wurde zum Bilanzstichtag für jene MitarbeiterInnen gebildet, bei denen es im Rahmen der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zu einer Ungleichverteilung zwischen Arbeitsleistung und Entgelt kommt (Blockung).

Die Rückstellung für Jubiläumsgelder ist mit Ausnahme einzelner Wirtschaftsbetriebe gemäß § 211 Abs. 2 HGB unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gebildet. Die Bewertung erfolgt gemäß Fachgutachten KFS/RL 2 des Fachsenats für Handelsrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder nach dem Teilwertverfahren unter Verwendung eines Rechnungszinssatzes von 4 Prozent und einem Pensionseintrittsalter, abhängig vom Geburtsdatum, zwischen 56,5 und 62 Jahren bei Frauen und 61,5 und 62 Jahren bei Männern. Als Rechnungsgrundlagen dienen die Sterbetafeln Pagler & Pagler.

Für DienstnehmerInnen einzelner Wirtschaftsbetriebe erfolgt die Berechnung der Rückstellung für Jubiläumsgelder nach finanzmathematischen Grundsätzen mit einem Zinssatz von 4 Prozent.

Die Rückstellung für Prozesskosten/Rechtsschutz wird für Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Rechtsschutz, der laut Unterstützungsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes den Mitgliedern gewährt wird, gebildet. Die Rückstellung wurde zum Großteil unter Einschätzung des zum Bilanzstichtag bestehenden Risikos pauschal gebildet.

Unter den sonstigen Rückstellungen sind im Wesentlichen Rückstellungen für Abfertigungen und Pensionen für FunktionärInnen ausgewiesen.

Verbindlichkeiten:

Jahr	Werte in EUR
2004	61,380.856,09
2005	36,511.437,90

Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten:

Jahr	Werte in EUR
2004	43,914.166,89
2005	8,956.940,88

Diese Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten setzen sich wie folgt zusammen:

	EUR
Zentrale und LO	6,479.665,23
GPA	2,434.855,94
GÖD	6.084,28
GdG	1.247,16
KMSfB	30.000,00
GBH	74,00
GdE	1.040,64
DJP	3.944,10
HGPD	29,53
Summe	8,956.940,88

Durch die Vorlage der Kontoauszüge und überwiegend durch die Bankbestätigungen konnte der ordnungsgemäße Ausweis der Bankverbindlichkeiten nachgewiesen werden. Zinsen und Spesen wurden ordnungsgemäß in alter Rechnung erfasst. Die maßgebliche Reduktion der Bankverbindlichkeiten wurde mit der erst im Frühjahr 2005 für das Jahr 2004 ausbezahlten Dividende der BAWAG P.S.K. vorgenommen.

Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung:

Bezeichnung	IST	IST
	2005	2004
	Jän. - Dez.	Jän. - Dez.
Umsatzerlöse (Mitgliedsbeiträge)	192.894.446,97	189.343.672,47
sonstige betriebliche Erträge	29.421.279,86	28.124.872,65
BETRIEBSLEISTUNG	222.315.726,83	217.468.545,12
Material und sonstige bezogene Leistungen	-28.755.949,86	-29.406.809,76
Personalaufwand	-111.648.140,39	-126.126.380,16
Abschreibungen	-7.123.854,50	-7.050.293,97
sonstige betriebliche Aufwendungen	-98.392.284,08	-98.146.014,05
BETRIEBSERFOLG	-23.604.502,00	-43.260.952,82
Erträge aus Beteiligungen	8.774,76	3.246.672,74
Erträge aus Wertpapieren des FAV	5.485.824,49	37.619.610,11
sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	4.346.195,39	6.172.845,01
Erträge aus d.Abgang v. Wertpapieren	1.847.342,55	641.449,53
Aufwendungen aus Finanzanlagen u. Wertpapieren des UV	-93.031.899,28	-1.144.886,93
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-1.071.778,76	-1.830.145,78
FINANZERFOLG	-82.415.540,85	44.705.544,68
ERGEBNIS DER GEWÖHNLICHEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	-106.020.042,85	1.444.591,86
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-1.077.894,35	-1.953.801,46
JAHRESFEHLBETRAG	-107.097.937,20	-509.209,60
Auflösung von Rücklagen	68.697.655,59	2.929.962,93
Zuweisung zu Rücklagen	-120.939,17	-2.389.920,17
JAHRES-/GEWINN	-38.521.220,78	30.833,16

Mitgliedsbeiträge (= Umsatzerlöse):

Die Mitgliedsbeiträge betragen für das Berichtsjahr 192,894.446,97 € (2004: 189.344 Tsd. €). Im Geschäftsjahr 2005 wurde mit der Erfassung der Mitgliedsbeiträge mittels Forderungsgenerierung nach dem Sollprinzip begonnen. Sämtliche nach dem Bilanzstichtag bis Ende April bzw. Mitte Mai 2006 eingezahlte Mitgliedsbeiträge des Geschäftsjahres 2005 werden unter den Forderungen aus Mitgliedsbeiträgen ausgewiesen. Außerdem wurden sämtliche zum Bilanzstichtag ausstehende und bis Ende April bzw. Mitte Mai 2006 nicht eingezahlte Mitgliedsbeiträge erfasst und bewertet.

Personalaufwand:

Die Reduktion des Personalaufwandes ist vorwiegend auf die im Jahr 2005 geringer ausgefallenen Dotierungen für Pensionsrückstellungen zurückzuführen.

Erträge aus Wertpapieren:

Die wesentliche Reduktion der Erträge aus Wertpapieren ist auf die im Jahr 2005 nicht mehr vorhandene Dividende der BAWAG P.S.K. zurückzuführen.

Aufwendungen für Finanzanlagen und Wertpapiere:

Die wesentliche Erhöhung dieser Position ist durch die eingangs erwähnte Abwertung der Beteiligung an der ÖVV hervorgerufen worden, wodurch der Finanzerfolg sich von +44,705.545 € 2004 auf -82,415.541 € verschlechterte.

Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit/Jahresfehlbetrag:

Das im Jahr 2004 noch positive Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von +1,444.591 € verschlechterte sich im Berichtsjahr 2005 wegen des Wegfalles der BAWAG P.S.K.-Dividende und des hohen Abwertungsbedarfs in Folge der ÖVV-Wertberichtigung auf -106,020.043 €. Dies führte nach Steuern im Jahr 2005 zu einem Jahresfehlbetrag von -107,097.937 €.

Bilanzverlust:

Durch die Auflösung von freien Rücklagen i. H. v. 68,697.656 € konnte der Bilanzverlust auf – 38,521.221 € reduziert werden.

Haftungen:

Haftung des ÖGB für ÖBGS und ÖVV

Im Jahre 2001 hat der ÖGB Folgendes für die ÖBGS und ÖVV erklärt:

„Die ÖGB Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H. ist als 100-%ige Tochter der ÖGB Beteiligungsgesellschaft im vollständigen Besitz des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Sie handelt ausschließlich im Auftrag des ÖGB. Der Österreichische Gewerkschaftsbund haftet somit für sämtliche Verbindlichkeiten und Verpflichtungen der ÖGB Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H.“ Diese Patronatserklärung hat kein Ablaufdatum und wurde von Fritz Verzetnitsch und Günter Weninger unterschrieben.

Haftung für die Kernkapital- und Eigenmittelquoten des BAWAG P.S.K.- Konzerns (Ereignis nach dem Bilanzstichtag)

Im Jahr 2005 erfolgte die Umgründung der BAWAG und P.S.K. Kreditinstitutsgruppen, wodurch die Bank für Arbeit und Wirtschaft AG (BAWAG alt) zur Anteilsverwaltung BAWAG P.S.K. Aktiengesellschaft (nachfolgend AVB) und somit zu einer reinen Finanzholding gem. § 2 Bankwesengesetz wurde. Die AVB ist zu 100 % Eigentümerin der operativ tätigen Kreditinstitutsgruppe BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichischen Postsparkassen Aktiengesellschaft (nachfolgend BAWAG P.S.K.).

Der ÖGB ist seit der Umgründung zu 4,57 Prozent Eigentümer der AVB (BAWAG alt). Die weiteren Eigentümer der AVB sind die ÖGSP mit 49 Prozent und die ÖVV mit 46,43 Prozent Anteilen an den AVB-Aktien.

Mit Schreiben vom 14. März 2006 an die BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichischen Postsparkassen Aktiengesellschaft verpflichteten sich die Eigentümer (AVB, ÖGB, ÖGSP und ÖVV) als direkte und indirekte Alleinaktionäre unwiderruflich die Bank mit zusätzlichem Eigenkapital selbst und/oder durch beigebrachte Dritte insoweit auszustatten, als dies entweder erforderlich ist

- für die Herstellung der gesetzlich geforderten Mindestquoten an Kernkapital („Tier I“) der Kreditinstitutsgruppe (ausgehend von der Anteilsverwaltung BAWAG P.S.K. Aktiengesellschaft (AVB)) oder
- für die Herstellung der gesetzlich geforderten Mindestquoten an Kernkapital („Tier I“) der BAWAG P.S.K. selbst, wenn die angesprochenen Quoten zu einem Bilanzstichtag oder zum Stichtag einer Quartalsbilanz nicht ausgewiesen werden, oder
- für die Befriedigung von Gläubigern der Bank zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Insolvenz.

Die Verpflichtung kommt zum Erlöschen, soweit über zwei unmittelbar aufeinanderfolgende Bilanzstichtage sowohl das Kernkapital der Bank selbst als auch der Kreditinstitutsgruppe (ausgehend von der AVB) das 1,5-fache des gesetzlichen Mindestkernkapitals beträgt.

Die Eigentümer haften für diese Ausstattungsverpflichtung solidarisch, wobei in einer Aktiennotiz vom 14. März 2006, gemeinsam unterzeichnet vom alten Vorstand der AVB, BAWAG P.S.K. und den Eigentümerinnen, einvernehmlich festgestellt wird, dass die Eigenmittelhaftung sowohl die fünf Ausfallsgarantien der ÖVV vom 7. Februar 2001 als auch die fünf Kreditaufträge der ÖGSP vom 20. Dezember 2002 ersetzt, mit Ausnahme jenes Kreditauftrages in der Höhe von 120 Mio. Euro der die Absicherung der Finanzierung CAP betrifft.

Haftung als Bürge und Zahler gem. § 1357 ABGB (Ereignis nach dem Bilanzstichtag)

Mit 8. Mai 2006 wurde vom Nationalrat das Bundesgesetz betreffend der Haftungsübernahme zur Zukunftssicherung der BAWAG P.S.K. beschlossen, um der Bedrohung des Unternehmens aus den Kosten für den Vergleich mit den US-Klägern (Refco-Gläubiger) und der bilanziellen Berücksichtigung des Vergleichsbetrages von ca. 600 Millionen € sowie des Vertrauensverlustes der BAWAG P.S.K. am Markt und des daraus resultierenden Abflusses an Primärmitteln zu begegnen.

Das Gesetz ermächtigt den Finanzminister namens des Bundes bis zum 1. Juli 2007 unter bestimmten Bedingungen und Voraussetzungen die Haftung als Bürge für die Bank bis zum Höchstausmaß von 900 Millionen € zu übernehmen. Aufgrund dieses Gesetzes haben die direkten und indirekten Eigentümer der BAWAG P.S.K. (AVB, ÖGB, ÖVV, ÖGSP) die Bürge- und Zahlerhaftung (§ 1357 ABGB) für teilweise und zur Gänze wertübertragende Kreditforderungen des Kreditinstitutes im Gesamtbetrag von 900 Millionen € in der Bürgschaftserklärung vom 31. Mai 2006 bedingungslos, ausgenommen jener Bedingung zur Abwehr der Insolvenz der Eigentümer, und ohne jede weitere Einschränkung übernommen. Unter anderem haben sich die Eigentümer auch verpflichtet, die BAWAG P.S.K. zu 100 Prozent zu verkaufen.

Stundungsvereinbarung: (Ereignis nach dem Bilanzstichtag)

Im Zusammenhang mit der Übernahme der Bürge- und Zahlerhaftung für die BAWAG P.S.K., wurde mit 31. Mai 2006 hinsichtlich der Verbindlichkeiten der AVB gegenüber der BAWAG P.S.K. eine Stundungsvereinbarung unterzeichnet, worin geregelt ist, auf die Fälligkeit, die gerichtliche Betreibung, die exekutive Geltendmachung oder die Befriedigung durch Aufrechnung bzw. Sicherheitenverwertung insofern und insoweit zu verzichten, als dies zur Aufrechterhaltung des gewöhnlichen Geschäftsbetriebes, zur Absicherung des laufenden Geschäftes jeweils nach Maßgabe der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit erforderlich ist und die Begleichung der Forderungen zur Zahlungsunfähigkeit des ÖGB führen würde. Die Stundung gilt bis 31. Dezember 2006 und kann unter bestimmten Bedingungen bis maximal 1. Juli 2007 verlängert werden. Diese Stundungsvereinbarung wurde auch von den anderen direkten und indirekten Eigentümern der BAWAG P.S.K. abgeschlossen.

Stiftungen:

Am 5. Juli 2002 wurde im Alleingang des Geschäftsführers, Hrn. Günter Weninger, die Desana Foundation, Liechtenstein gegründet und am 5. Jänner 2005 wieder gelöscht. Über die Stiftung „Desana“ wurden weitere Engagements der BAWAG und/oder ihrer Tochterunternehmen in Refco finanziert.

Am 22. August 2005 wurde seitens der TTA Trevisa-Treuhand-Anstalt/ Liechtenstein die Bagani-Stiftung, die Gutenstein-Stiftung und die Waterbridge/Waterbridge Foundation errichtet. Bei allen drei Stiftungen sind Herr Dr. Kuno Frick, Herr Dr. Mario Frick und Fr. Yvonne Nägele Mitglieder und Stiftungsrat. Die Stiftungen wurden im Auftrag des alleinigen Geschäftsführers der ÖVV, Hrn. Günter Weninger, gegründet. Zweck der drei Stiftungen ist die Veranlagung und Verwaltung des Stiftungsvermögens sowie die Ausrichtung von Zuwendungen an Begünstigte. Erstbegünstigte bezüglich des gesamten Stiftungsvermögens und Stiftungseinkommens aller drei Stiftungen ist die ÖVV, für die der ÖGB voll haftet. Festzuhalten ist, dass weder das Gründungskapital (ca. 30.000 CHF je Stiftung) noch das in den Stiftungen befindliche Vermögen von der ÖVV finanziert wurde. Dies erfolgte über die Ausgabe von Gewinnschuldverschreibungen. Die von den drei Stiftungen ausgegebenen Gewinnschuldverschreibungen im Gesamtnominale von 675 Millionen € wurden von der AVB zu einem Preis von 670 Millionen € übernommen, die auch die Gewinnausschüttungen erhält und zu deren Gunsten auch das gesamte Vermögen der drei Stiftungen verpfändet ist.

Die Stiftungen erwarben mit diesem Kapital einerseits wertlose Bonds aus den ehemaligen „Karibikgeschäften“ der BAWAG und investierten andererseits in „JMV-Bonds“, die zum 31. Dezember 2005 mit einem Fair Value in der Höhe von 405,4 Millionen € bewertet wurden. Trotz der bestehenden Put-Option der AVB gegenüber der ÖGSP im Gesamtbetrag von 670,0 Millionen € wurde im Hinblick auf die Vermögenslage der ÖGSP ein Vorsichtsabschlag im Betrag von 270 Millionen € in der Bilanz der AVB zum 31. Dezember 2005 vorgenommen, der auch die Wertentwicklung der „JMV-Bonds“ im Bilanzierungszeitraum mit einbezieht.

Alle diese oben angeführten Haftungsverhältnisse sind als Eventualverbindlichkeit in der ÖGB-Bilanz mit dem Betrag von 1.849,393.407,- € ausgewiesen.

Personal – Planung, Entwicklung, Interne Weiterbildung

Bericht 2003 bis 2005

Personalplanung und Personalentwicklung unterstützen die Organisationspolitik und die Organisationsentwicklung.

GEMEINSAM STATT EINSAM

Insbesondere in Zeiten der Veränderung ist ein guter gemeinsamer Rahmen für Mobilität und Flexibilität sowohl für das Management als auch die MitarbeiterInnen notwendig. Daher wurde der interne Arbeitsmarkt im ÖGB trotz Schwierigkeiten, gemeinsame Spielregeln zu finden, garantiert und das

- durch das gemeinsame neue Verwendungsgruppenschema;
- durch die gemeinsame Jobbörse;
- durch gemeinsame Tätigkeits- und Anforderungsprofile, die laufend an neue Gegebenheiten angepasst werden.

Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses

Mit dem Abschluss der unbefristeten Betriebsvereinbarung „MitarbeiterInnengespräche“ wurde die Implementierung in der Organisation weitergeführt. 2003 bis 2005 haben insgesamt 526 KollegInnen die Seminare zur Vorbereitung auf das MAG absolviert.

Zum „Führen in der Veränderung“ wurden drei Seminare für die 1. und 2. Führungsebene durchgeführt. Das Ziel, ein gemeinsames Führungsverständnis der Führungsspitzen herzustellen, wurde mangels entsprechender Prioritätensetzung der 1. Ebene nicht erreicht.

VERNETZTES WISSEN IST UNSERE MACHT

Interne Weiterbildung

Durch diese Weiterbildung wurde eine Plattform für gemeinsames Lernen und Wissensmanagement über die Organisationsgrenzen hinweg geschaffen. Bei den Seminaren, Lehrgängen, Action-Learnings und Spezialschulungen, die direkt von der ÖGB-Personalentwick-

lung veranstaltet wurden, gab es insgesamt 2.634 Seminarteilnahmen. Davon kamen 407 aus der ÖGB-Zentrale, 880 aus den ÖGB-Landesorganisationen und 1.347 aus den Gewerkschaften.

2005 beschloss das Präsidium den Start einer „SekretärInnenakademie“. Ziel: Vermittlung der organisationspolitisch erforderlichen Fähigkeiten/Fertigkeiten im Alltag der GewerkschaftssekretärInnen. (Standardausbildung zur Mitgliedergewinnung, erweiterter REFAK-Lehrgang zum „Coaching“ von BetriebsrätInnen/Strategiecoaching/ Teamcoaching, Sitzungsgestaltung, Verhandlungsführung, Burn-out-Prophylaxe)

PERSONALPLANUNG

2004 wurde im Bereich der ÖGB-Zentrale und der Landesorganisationen ein Personalplanungsprojekt gestartet, das sowohl Personaleinsparungsziele als auch die Sicherung der Qualität in der Interessenvertretung zum Ziel hatte. Die Personalreduzierung erfolgte über den „natürlichen Abgang“, es gab keine Kündigungen; Spielregeln für Versetzungen, die über ArbVG und Vertragsrecht hinausgehen, wurden mit dem ZBR vereinbart.

Im Herbst 2005 erfolgte eine Evaluierung der Personalpolitik der letzten Jahre in der ÖGB-Zentrale und den Landesorganisationen in Form eines sozialen Audits in Zusammenarbeit mit dem ZBR unter Projektleitung von Michael Vlastos und Gerhard Dobernig.

Informationstechnologie

Kurzbericht des Referates Informationstechnologie 2003–2005

Neuer Internetknoten (E-Mail und Internetzugang) für den ÖGB und die Gewerkschaften
Von Freitag, den 19. bis Sonntag, den 21. September 2003 wurde die Umstellung der gesamten Internet-Infrastruktur (E-Mail Versand und -Empfang sowie der Webzugang zum Internet und Intranet) von der T-Systems zur EDV GmbH vorgenommen. Durch die gute Vorbereitung und Zusammenarbeit zwischen den EDV-Verantwortlichen der Gewerkschaften und der EDV GmbH ist die Umstellung reibungslos abgelaufen.

Bei diesem Projekt handelt es sich um ein gemeinsames Projekt aller Gewerkschaften und des ÖGB. Hauptzielsetzung des Projektes war: schnellerer Versand und Empfang von E-Mails, stabileres System (alle Komponenten sind doppelt ausgelegt, wenn ein System ausfällt übernimmt ein Backup-System automatisch die Funktion) und höhere Bandbreiten.

Im Oktober 2003 wurden insgesamt 305.872 E-Mails im Bereich des ÖGB und der Gewerkschaften empfangen und versandt. Gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres bedeutet dies eine Steigerung von 34,4 Prozent.

Gerade beim Streik bei den ÖBB, und der damit verbundene verstärkte Informationsaustausch zwischen der GdE und den Mitgliedern und PersonalvertreterInnen über das Internet, hat sich die eigene, leistungsfähigere Infrastruktur absolut bewährt.

Allein in den Tagen des ÖBB-Streiks wurden 194.143 E-Mails versandt und empfangen.

Technische Vorbereitungen für die MVZV-Umstellung

Anfang April 2004 wurde der Betrieb unserer Mitgliederevidenz (MVZV) von der T-Systems zur EDV GmbH verlagert. Dazu wurde in der EDVG eine eigene Infrastruktur aufgebaut. Diese Umstellung bedeutete für die Evidenzverantwortlichen und die EDV-Verantwortlichen in den Gewerkschaften, dass umfangreiche Vorbereitungen und Tests notwendig waren.

Umstellung der PC-Arbeitsplätze auf Windows XP und Office 2003

Gemeinsam mit den Gewerkschaften wurde die Umstellung auf das Betriebssystem Windows XP und das Anwendungssoftware-Paket Office 2003 geplant. Mit dieser Umstellung soll den AnwenderInnen eine effizientere Plattform zur Verfügung stehen und gleichzeitig die Sicherheit erhöht werden. Die Umstellung wurde im Frühjahr 2005 abgeschlossen. Insgesamt sind rund 1.800 PC-Arbeitsplätze betroffen.

Elektronisches Telefonbuch

Im Mai 2004 wurde die bisherige gedruckte Version des ÖGB/Gewerkschafts-Telefonverzeichnisses durch eine elektronische Version abgelöst.

Beim gedruckten Telefonbuch bestand das Problem, dass es zum Erscheinungstermin bereits nicht mehr aktuell war (personelle Änderungen, Änderungen von Telefonnummern und Adressen etc.). Hinzu kommt, dass die gedruckte Version relativ teuer ist.

Das neue elektronische Telefonverzeichnis im Intranet hat den Vorteil, dass es tagesaktuell und dezentral wartbar ist (jede Gewerkschaft kann ihre Daten warten). Das Auffinden von Informationen ist rascher und einfacher möglich.

Hausumbau bzw. Neubau ÖGB-Zentrale

Von 7. bis 10. Juli 2005 fand der Umzug der ÖGB-Zentrale statt. Nachstehend ein kleiner Überblick bzw. Hintergrundinformationen über die Arbeiten in den Bereichen EDV und Festnetztelefon. Insgesamt wurden im Schottenring und in der Helferstorferstraße 62,5 Kilometer an EDV-, Glasfaser- und Telefonkabeln verlegt. Dies entspricht ungefähr der Entfernung von Wien nach Eisenstadt. Unsere alte EDV-Verkabelung (Token Ring) wurde gegen eine neue, der Zeit entsprechende Verkabelung komplett ausgetauscht.

Um die Anbindung des Gebäudeteiles in der Helferstorferstraße zu gewährleisten, musste eine „Außenspanne“ (Glasfaserkabel im Gehsteig der Hohenstaufengasse) verlegt werden.

Am Donnerstag, den 16. Juni 2005, 12.00 Uhr, wurden 14 Server und einige Netzwerkkomponenten in den Schottenring übersiedelt. Am Freitag, den 17. Juni 2005 stand zu Bürobeginn das Netzwerk wieder zur Verfügung.

Insgesamt mussten 240 PCs und Notebooks, 28 Netzwerkdrucker sowie 59 lokale Drucker für das neue Netzwerk adaptiert und getestet werden. Im gesamten Gebäudekomplex mussten 385 Telefone und Fax-Geräte in das neue Netzwerk integriert werden.

Die Übersiedelung bedeutet für die IT eine besondere Herausforderung, da sichergestellt werden musste, dass die Unterbrechung des EDV- und Telefonnetzwerkes möglichst kurz andauern wird.

Kontrollkommission



Zentrale Kontrollkommission

Die am 15. ÖGB-Bundeskongress 2003 gewählte Zentrale Kontrollkommission setzt sich aus folgenden Kolleginnen und Kollegen zusammen:

Vorsitzende Eleonore Hostasch, Stellvertreter Manfred Wiedner, Mitglieder:

Heinrich Aufner (bis 31. Mai 2006), Janez Grah (ab 31. Mai 2006), Werner Bayer, Karl Kaiser, Lilian Stadler und Erich Steinacher.

In den etwa alle 14 Tage stattfindenden Sitzungen wurden die Konten und Belege der ÖGB-Buchhaltung stichprobenartig geprüft, wobei auf die Prüfung der statutenkonformen Verwendung der Mittel und Sparsamkeit besonderes Augenmerk gelegt wurde.

In jedem Kalenderjahr wurden alle ÖGB-Landesorganisationen vor Ort einer Prüfung unterzogen, weiters gab es Treffen mit allen Kontrollvorsitzenden der Gewerkschaften und der ÖGB-Landesorganisationen. Bei diesen erfolgte ein Informations- und Erfahrungsaustausch auch mit dem Wirtschaftsprüfer des ÖGB, Mag. Schwarz.

Die Jahresabschlüsse wurden vor Behandlung im ÖGB-Präsidium bzw. Bundesvorstand ausführlich mit dem Wirtschaftsprüfer und dem Leitenden Sekretär für Finanzen diskutiert.

Das Vereinsgesetz 2002 und die damit zusammenhängenden Rechtsvorschriften (z. B. Rechnungslegungsgesetz) erforderten umfangreiche Änderungen in den buchhalterischen Vorgängen, wobei diese innerhalb einer relativ kurzen Übergangsfrist zu bewältigen waren. Der Jahresabschluss 2005 unterliegt bereits der neuen Rechtslage, wodurch der Abschlussprüfer (Wirtschaftsprüfungskanzlei Schwarz & Schmid) auch als Rechnungsprüfer fungiert.

Die Entwicklungen im Jahr 2006, das sukzessive Erkennen der gesamten Dimension der Vorgänge in der BAWAG und der finanziellen und rechtlichen Konsequenzen für den ÖGB, waren wiederholt Gegenstand von Beratungen in der Zentralen Kontrollkommission, inwieweit die Kontrollaufgabe unzureichend wahrgenommen wurde. Auch bei kritischer Betrachtung ist festzuhalten, dass die Zentrale Kontrollkommission keine Möglichkeit hatte und gehabt hätte, Hinweise auf die erst im Zuge der umfassenden externen Prüfungen aufgedeckten Transaktionen zu erkennen. Da alle Vorgänge außerbuchhalterisch erfolgten, keine Geld- oder Buchungsbewegungen im Rahmen der, der Zentralen Kontrollkommission zugänglichen, ÖGB-Dokumentationen erfolgten, war dies unmöglich.

Lore Hostasch

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, A-1010 Wien, Laurenzerberg 2

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Altmannsdorfer Straße 154–156

Satz/Layout: Verlag des ÖGB GmbH – Printservice, 1010 Wien, Laurenzerberg 2

Druck: Stiepan Druck GmbH, 2544 Leobersdorf, Hirtenberger Straße 31

Verlagsort: 1230 Wien, Herstellungsort Wien

