



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

ÖGB-KURZBERICHT

2007-2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

IMPRESSUM

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Laurenzerberg 2, 1010 Wien.

Tel.: 01/534 44, Fax: DW 204. E-Mail: oegb@oegb.at. ZVR-Nummer: 576439352.

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156.

Foto: Paul Sturm, ÖGB-Verlag, fotolia

Konzeption und Gestaltung: Natalie Nowakowski, ÖGB-Verlag

Layout und Grafik: Dietmar Kreutzberger, ÖGB-Verlag

STARK >>>>>

STARK >>>>>

>>>>> SOZIAL

>>>>> GERECHT



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|-----------------------------------------------------|----|
| 1 | ORGANISATION | |
| 1.1 | ORGANISATION UND KOORDINATION | 8 |
| 1.2 | KAMPAGNEN, AKTIONEN UND ZIELGRUPPEN | 9 |
| 1.3 | FRAUEN | 11 |
| 1.4 | JUGEND | 13 |
| 1.5 | PENSIONISTINNEN | 16 |
| 1.6 | SOZIALKONTAKTE, BERATUNGSZENTRUM, SERVICECENTER | 18 |
| 1.7 | CHANCEN NUTZEN | 19 |
| 1.8 | BETRIEBSARBEIT | 20 |
| 1.9 | VERBAND ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTLICHER BILDUNG | 21 |
| 1.10 | BFI – BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT | 24 |
| 1.11 | ÖFFENTLICHKEITSARBEIT | 26 |
| 1.12 | INTERNATIONALE VERBINDUNGEN | 28 |

STARK

| | | |
|----------|------------------------------------------------|----|
| 2 | ÖGB-REFORM | |
| 2.1 | AUFTRAG UND BESCHLUSS | 32 |
| 2.2 | UMSETZUNGSSTRUKTUR, ARBEITSWEISE, MEILENSTEINE | 32 |
| 2.3 | STAND DER PROJEKTE UND MASSNAHMEN IM MÄRZ 2009 | 35 |
| 2.4 | ERGEBNISBERICHTE AUS SCHLÜSSELPROJEKTEN | 38 |
| 3 | GRUNDSATZ | |
| 3.1 | WIRTSCHAFTSPOLITIK | 40 |
| 3.2 | SOZIALPOLITIK | 43 |
| 3.3 | GESUNDHEITSPOLITIK | 45 |
| 3.4 | RECHTS- UND KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK | 47 |
| 3.5 | EUROPABÜRO | 48 |

STARK

»»»»» GERECHT

SOZIAL

| | | |
|-----|------------------------------------------------------|----|
| 4 | FINANZEN | |
| 4.1 | FINANZBERICHT | 53 |
| 4.2 | PERSONAL-PLANUNG, ENTWICKLUNG, INTERNE WEITERBILDUNG | 56 |
| 4.3 | INFORMATIONSTECHNOLOGIE | 57 |
| 5 | KONTROLLKOMMISSION | |
| 5.1 | ZENTRALE KONTROLLKOMMISSION | 58 |

STARK »»»»»

»»»»» SOZIAL »»»»» GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT
30. JUNI BIS 2. JULI
2009

»»»»» SOZIAL

STARK >>>> SOZIAL



17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

AL >>> GERECHT



FOTO: PAUL STURM/ÖGB-VERLAG

STARK

SOZIAL

GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

1 ORGANISATION



1.1 ORGANISATION UND KOORDINATION

ÖGB-REFORM

MITWIRKUNG AN DER ÖGB-REFORM: AUSGEHEND VON DER MITGLIEDERBEFRAGUNG, DEN REGIONALKONFERENZEN, DEN ARBEITSGRUPPEN UND DIREKTEN VORSCHLÄGEN VON FUNKTIONÄRINNEN UND MITGLIEDERN HAT DER 16. ÖGB-BUNDESKONGRESS EINEN ANTRAG ZUR UMSETZUNG VON REFORMMASSNAHMEN BESCHLOSSEN. DER ÖGB-VORSTAND STARTETE ZUR KONKRETISIERUNG DER UMSETZUNG PROJEKTE IN FOLGENDER STRUKTUR:

BEREICH INTERESSENVERTRETUNG

- » Ziele: Mitgliedergewinnung, Aktivierung, Bindung, Strategie
- » Strategieentwicklung
- » Mitgliederbindungsprozesse
- » Beteiligung – Mitbestimmung

BEREICH INTERNE ORGANISATION

- » Ziele: Qualitätsverbesserung, Effizienz- und Effektivitätserhöhung
- » Finanzen
- » Organisationsstruktur
- » Kommunikationsstruktur
- » Backoffice

Dazu wurden 34 Projekte definiert. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit von rund zwei Jahren wurden mehrere Projekte zur Umsetzung gestartet, einige jedoch auch noch nicht (vollständig) umgesetzt.

UMSETZUNG EINER NEUEN ORGANISATIONSSTRUKTUR IN DEN REGIONEN DES ÖGB:

Der 16. Bundeskongress beauftragte die neue Strukturierung der Regionalarbeit durch Zusammenschluss von Bezirksstrukturen zu Regionalstrukturen. Dabei sollten alle Standorte weiterhin als erste Anlaufstelle für Beratung der Mitglieder, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig sollte die Arbeit kostengünstiger und effizienter durchgeführt werden. Die Bildung der Regionen wurde Mitte 2007 abgeschlossen. An der Entwicklung und Umsetzung der Betreuungspläne wird weitergearbeitet.

IM ZUGE DER UMSETZUNG DER REFORMPROJEKTE HAT DER ÖGB BESONDERES AUGENMERK AUF VIER GROSSE PROJEKTE GELEGT:

- » Strategieentwicklung
- » Führungskräfteentwicklung und Qualifizierung
- » Gesamtmedienkonzept
- » Finanzen

Der ÖGB-Vorstand hat einen Großteil der vorgeschlagenen Maßnahmen angenommen und in die Normalarbeit aufgenommen.

1.2 KAMPAGNEN, AKTIONEN UND ZIELGRUPPEN

RÜCKHOLAKTIONEN

IM ZUGE DER BAWAG-KRISE SIND VIELE MITGLIEDER AUS DEM ÖGB AUSGETRETEN. ANDERERSEITS GEHEN IMMER WIEDER MITGLIEDER BEI BETRIEBSWECHSELN ODER DURCH ARBEITSLOSIGKEIT „VERLOREN“. UM DIESEN ENTWICKLUNGEN ENTGEGENZUWIRKEN HAT DER ÖGB IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN GEWERKSCHAFTEN MEHRERE RÜCKHOLAKTIONEN DURCHFÜHRT.

Von 15. Mai bis 30. Juni 2007 wurde das Pilotprojekt „Stille Austritte“ durchgeführt. Hier wurde mit Mitgliedern, die ihre Mitgliedschaft nicht gekündigt, aber den Gewerkschaftsbeitrag drei bis sechs Monate nicht bezahlt haben, Kontakt (telefonisch, schriftlich) aufgenommen. Die Gewerkschaften stellten für dieses Projekt Informationen über durch stille Austritte verloren gegangene Mitglieder bereit, innerhalb von eineinhalb Monaten konnten mehrere Hundert Personen überzeugt werden, ihren Zahlungsrückstand und den

laufenden Mitgliedsbeitrag zu bezahlen. Mitte des Jahres 2008 wurde das Pilotprojekt per Vorstands-Beschluss in den regulären Mitgliederbetreuungsbereich übernommen.

Aufgrund der BAWAG-Krise haben Tausende Mitglieder den ÖGB verlassen. Das Ende des BAWAG-Prozesses bot uns die Chance, diese Mitglieder zu kontaktieren und sie zum „Comeback“ zu motivieren. Auch für diese Aktion haben die Gewerkschaften Daten ausgetretener Mitglieder zur Verfügung gestellt, und auch hier konnten viele davon überzeugt werden, sich der Gewerkschaftsbewegung wieder anzuschließen.

Derartige Aktionen leisten einen wichtigen Beitrag dazu, den seit 2006 in Gang gekommenen Mitgliederverlust einzudämmen. Die Mitgliedszahlen für 2008 zeigen, dass der enorme Mitgliederverlust aus 2006 doch deutlich eingeschränkt werden konnte.

KAMPAGNE „FAIRPLAY AT WORK“

Rund um die Fußball-Europameisterschaft 2008 in Wien präsentierten wir im Rahmen der Kampagne „Fairplay at work“ Menschen, die im Zusammenhang mit der EM Dienst-

www.fairplayatwork.at

**Wir machen die
Fußball-EM**

Wir produzieren alles für die Spiele. Wir sorgen für Transport, Sicherheit, Sauberkeit, Gesundheit und den Service in Handel und Gastronomie.

Dafür fordern wir Fairplay - an unserem EM-Arbeitsplatz!

**FAIRPLAY
AT WORK**

www.fairplayatwork.at **ÖGB**

Fragen zum (EM-)Arbeitsplatz? **0800 577 744**

ÖGB

leistungen erbrachten oder Produkte erzeugten. Sowohl Gender- als auch Diversity-Aspekte wurde dabei besonders beachtet.

Mit der Kampagne haben wir aufgezeigt, wie viele und welche MitarbeiterInnen die EM ermöglichten. Neue Mitglieder zu gewinnen und unser Image zu verbessern waren auch Ziele der Kampagne. Im Zeitraum von „Fairplay at work“ haben wir den betroffenen KollegInnen Rechtsschutz und Information geboten und haben EM-BetriebsrätInnen miteinander vernetzt.

OLYMPISCHE SPIELE 2008

AM 13. JULI 2001 HAT DAS INTERNATIONALE OLYMPISCHE KOMITEE PEKING ZUM AUSRICHTER DER OLYMPISCHEN SPIELE 2008 GEWÄHLT. ÖGB und Gewerkschaften haben im Frühjahr 2008 gemeinsam mit der Clean Clothes Kampagne die Kampagne „Play Fair!“ gestartet. Dabei haben wir auf die Situation von ArbeiterInnen in der Sportartikelindustrie weltweit und auf die Arbeits- und Menschenrechtssituation in China aufmerksam gemacht.

Die österreichische Olympia-Kampagne lief unter dem Dach einer internationalen Kampagne zu den Olympischen Spielen. Weltweit gab es eine SMS-Aktion unter dem Titel „Catch the Flame“: Per SMS ging in Zeitzonen eingeteilt eine Welle um die Welt, die das Olympische Feuer symbolisierte. Aus Österreich kamen 2.140 SMS.

Die Österreichische Kampagne konnte im Zuge ihrer Aktivitäten einen schönen Erfolg verbuchen: Das Österreichische Olympische Komitee wird sich in der Olympischen Bewegung in Zukunft viel stärker für die Einhaltung von Arbeitsrechten, Gewerkschaftsrechten und Menschenrechten in der Sportartikelindustrie und in den Austragungsorten ein-



setzen und wird in seinen eigenen Lizenzverträgen in Zukunft die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in der Produktion einfordern.

US-PRÄSIDENTSCHAFTSWAHL 2008

Im Zuge der US-Präsidentenwahl 2008 haben wir im Rahmen einer dreiwöchigen Aktivität versucht, zu einer diffe-

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

renzierteren Sichtweise der Vereinigten Staaten von Amerika beizutragen. Weiters haben wir aufgrund der Geschichte der sozialen Entwicklung, sowohl in den USA als auch in Österreich, die Unterschiede, aber auch die Ähnlichkeiten herausgearbeitet. Themenschwerpunkte waren Gewerkschaften in den USA, Leben in den USA, Bürgerrechtsbewegungen, Rassismus und Österreich und die USA.

76 Schulklassen (16 mehr als geplant) haben an den Aktivitäten teilgenommen, viele Anfragen konnten wir leider nicht mehr annehmen. Wir bekamen zahlreiche positive Rückmeldungen von teilnehmenden LehrerInnen und SchülerInnen die Vermittlung und die Aktivität betreffend. Mehr als 2.000 Personen nahmen die Angebote, darunter auch zwei Abendveranstaltungen, von „UnSer (?) Amerika – austro-amerikanische Blitzlichter im Zuge der US-Wahl 2008“ an.

DAS MITGLIEDERWERBEGESPRÄCH

AUFGUND VIELER GESPRÄCHE MIT BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETERINNEN UND ANDEREN ENGAGIERTEN GEWERKSCHAFTSMITGLIEDERN WISSEN WIR, DASS DAS GESPRÄCH UND DIE KONKRETE FRAGE NACH DER MITGLIEDERWERBUNG VON DEN BETRIEBSRÄTINNEN OFT GESCHEUT WIRD. Es ist einerseits natürlich die Angst, ein „Nein“ zu bekommen und sozusagen „abgelehnt zu werden“, aber auch andererseits oft die Angst, rhetorisch und argumentativ nicht überzeugen zu können. Deswegen gab es 2008 eine Audio-CD, ein Podcast, eine Publikation und einen Internetauftritt, der ausschließlich das Mitgliederwerbegespräch im Fokus hatte. Diese Audio-CD wurde bereits über 5.000-mal bestellt, sodass es nach einer Erstproduktion von 3.000 Stück bereits eine 2. Auflage gibt.

1.3 FRAUEN

NEUE RECHTSINFO DER ÖGB-FRAUEN

Die 2007 neu erschienene Rechtsinfo „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“ enthält zahlreiche Tipps, wie sich Betroffene gegen Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen wehren können. BetriebsrätInnen erfahren darin, wie sie verhindern können, dass ArbeitnehmerInnen diskriminiert werden.

Gleichbehandlung bedeutet, dass alle ArbeitnehmerInnen die gleichen Chancen und Rechte haben. Dazu braucht es engagierte Menschen in der Arbeitswelt, die sich des Themas aktiv annehmen. Zeitgleich zur neuen Rechtsinfo wurde auch das Plakat: Nicht zuschauen – Handeln! Courage ist wichtig! zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung herausgegeben. BetriebsrätInnen nutzten diese Möglichkeit, um im Betrieb darauf aufmerksam zu machen, dass niemand aufgrund seines Geschlechtes, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion oder wegen seiner sexuellen Orientierung belästigt werden darf.

NEUES POSITIONSPAPIER PFLEGE UND BETREUUNG

Im Zuge der Pflegedebatte im Jahr 2007 haben sich auch die ÖGB-Frauen mit dem Thema Pflege näher auseinandergesetzt. Da die Pflege und Betreuung von kranken Angehörigen nach wie vor Frauensache ist, haben die ÖGB-Frauen in einem neuen Positionspapier unter dem Titel „Mobile Pflege und Betreuung“ ihre Standpunkte, Lösungsansätze und Forderungen dargestellt.

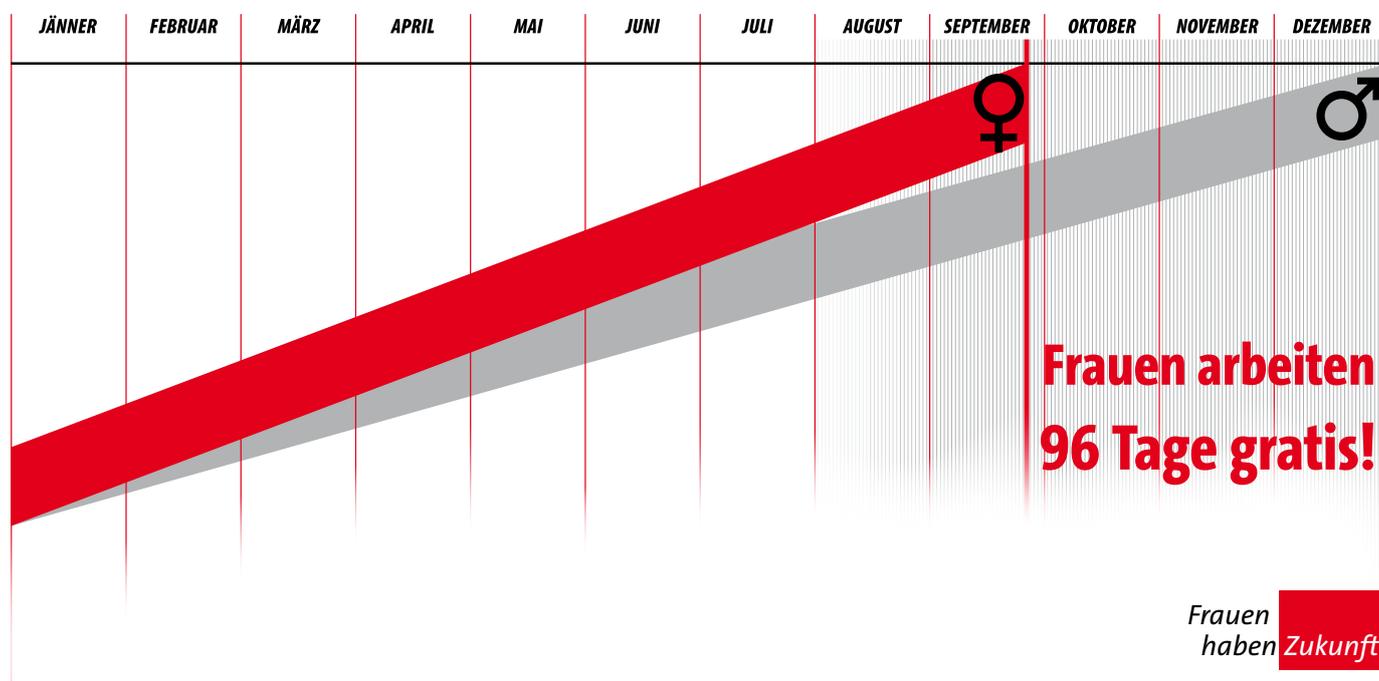


FOTO: ÖGB

Equal Pay Day

27. September 2007

ÖGB Frauen



„EQUAL PAY DAY“ IN ÖSTERREICH

AB 27. SEPTEMBER 2007 ARBEITETEN DIE FRAUEN IN ÖSTERREICH FÜR DEN REST DIESES JAHRES GRATIS, RECHNET MAN DEN DURCHSCHNITTLICHEN EINKOMMENSUNTERSCHIED ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN AUF ARBEITSTAGE UM. DIE ÖGB-FRAUEN ZEIGTEN ZU DIESEM ANLASS AUF, DASS DIE DURCHSCHNITTLICHEN EINKOMMENSUNTERSCHIEDE IN ÖSTERREICH 26,4 PROZENT BETRAGEN. IN TAGEN BERECHNET HEISST DAS, DASS DIE ARBEITNEHMERINNEN IN ÖSTERREICH DURCHSCHNITTLICH 96 TAGE OHNE ENTLOHNUNG ARBEITEN. IN EINER ÖSTERREICHWEITEN VERTEILAKTION AM 27. SEPTEMBER 2007 HABEN DIE ÖGB-FRAUEN MIT IHREM FOLDER „NICHTS WIRD UNS GESCHENKT“ AUF DEN EQUAL PAY DAY AUFMERKSAM GEMACHT.

FUNKTIONÄRINNEN-PACKAGES

Das „Funktionärinnen-Package“ beinhaltet umfassendes Einstiegsmaterial mit allen wichtigen Unterlagen und Informationen über den ÖGB und seine Gewerkschaften. Das „Funktionärinnen-Package“ soll neue Kolleginnen an ihre zukünftige Tätigkeit heranzuführen und sie bei der gewerkschaftspolitischen Arbeit als Funktionärin des ÖGB unterstützen.

SEMINARPROGRAMM DER FRAUEN

Viele arbeits- und sozialrechtliche Probleme stellen sich für Frauen anders dar als für Männer. Die ÖGB-Frauen haben daher wieder Seminare mit dem Titel „Arbeits- und Sozialrecht aus Frauensicht“ veranstaltet. Wichtige gesetzliche Grundlagen, aktuelle Änderungen, Urteile, aber auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen standen im Mittelpunkt. Wir haben sie dahingehend geprüft, wie sich diese Bestimmungen auf Frauen und Männer auswirken. Mit Fragen wie: Wer profitiert davon? Haben Frauen und Männer die gleichen Chancen Zulagen zu erhalten? Was sind die Voraussetzungen, um Jubiläumsgeld zu erhalten? haben wir viele Bestimmungen einer kritischen Betrachtung unterzogen. In den Seminaren wird auch geprüft, wie sich die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt auf alle anderen Lebensbereiche auswirkt.

UM FRAUEN BZW. BETRIEBSRÄTINNEN BESSER IN IHRER ARBEIT ZU UNTERSTÜTZEN, UND IHNEN EIN OPTIMALES HANDWERKZEUG ZU LIEFERN, HABEN DIE ÖGB-FRAUEN AUCH SEMINARE IN DEN BEREICHEN WISSENSMANAGEMENT, KOMMUNIKATION, KONFLIKTLÖSUNG UND PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VERANSTALTET.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

MIT DEM 8. MÄRZ 2007 STARTETEN DIE ÖGB-FRAUEN EINE WERBEAKTION. JE MEHR FRAUEN IM ÖGB UND DEN GEWERKSCHAFTEN VERTRETEN SIND, DESTO MEHR MITSPRACHE HABEN SIE, WAR DIE DEVISE. DER ÖGB IST FÜR DIE ARBEITNEHMERINNEN UNERSETZLICH, DOCH DAZU BRAUCHT ES MITGLIEDER. FÜR DIE ÖGB-FRAUEN STEHEN DIE INTERESSEN DER ARBEITNEHMERINNEN IM MITTELPUNKT. „UND JE MEHR WIR SIND, DESTO MEHR KÖNNEN WIR AUCH GEMEINSAM ERREICHEN.“

Der 8. März 2008 stand unter dem Motto „100 Jahre Weltfrauentag“. Die ÖGB-Frauen haben das 100-jährige Jubiläum zum Anlass genommen, um 100 offene Forderungen zu formulieren und im Rahmen einer Pressekonferenz zu präsentieren.

BERUF-BABY-BILDUNGSMESSE

Die „BBB-Messe“ wird jährlich von der AK-Wien veranstaltet und bietet ein vielfältiges Informationsangebot zu den Schwerpunktthemen Beruf, Baby und Bildung, dazu noch ein interessantes Rahmenprogramm.

Die ÖGB-Frauen waren auch 2007 und 2008 bei den Veranstaltungstagen vertreten. MessebesucherInnen konnten sich vor Ort beraten lassen, Auskünfte zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen einholen sowie vom Informationsangebot zu familienspezifischen Sozialleistungen profitieren. Als zusätzliches zielgruppen-orientiertes Serviceangebot haben wir die Rechtsinfo-Broschüren der ÖGB-Frauen, „Hurra, ein Kind ist da“, „Elternteilzeit“ und das „Baby-Package“ zur Verfügung gestellt. Weiters im Angebot waren die Rechtsinfos zu atypischer und geringfügiger Beschäftigung.

NEUER KINDERGELDRUCHNER

SEIT 1. JÄNNER 2008 GILT DIE FLEXIBILISIERUNG DES KINDERBETREUUNGSGELDES, DAS AUCH DIE ANHEBUNG DER ZUVERDIENSTGRENZE ENTHÄLT. Die ÖGB-Frauen haben zu den neuen Regelungen einen neuen Online-Kindergeld-Rechner präsentiert, der die drei unterschiedlichen Bezugsvarianten nachvollzieht. Schon das Vorläufermodell des Kindergeldrechners erwies sich als sehr erfolgreich. Der aktualisierte Kindergeldrechner ermöglicht nun die Planung des optimalen Bezugsmodells, abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse. Für Fragen rund um das Kinderbetreuungsgeld dient der neue Kindergeldrechner der ÖGB-Frauen zudem als umfassende Informationsplattform.

1.4 JUGEND

STUFE-I-SEMINAR

VON 6. BIS 11. APRIL 2008 FAND WIEDER EIN ZENTRALES STUFE-I-SEMINAR IN SCHLADMING STATT SOWIE VON 9. BIS 14. NOVEMBER 2008 EIN STUFE-III-SEMINAR.

An diesem Seminar haben 21 JugendvertreterInnen aus den verschiedenen Gewerkschaften teilgenommen.

BEFREIUNGSFEIER MAUTHAUSEN

Am 18. Mai 2008 fand die alljährliche Befreiungsfeier im Konzentrationslager Mauthausen statt. Die Österreichische Gewerkschaftsjugend beteiligte sich – wie jedes Jahr – an dieser Feier. Zusätzlich beteiligte sich die ÖGJ am im Vorfeld der Feier stattfindenden Jugendgedenkmarsch. Er folgt der Route, die im KZ Mauthausen ankommende Häftlinge vom Bahnhof Richtung Lager zu gehen hatten.



FOTO: ÖGJ

LOVEMANIACS 2.PHASE

GEMEINSAM MIT DER AIDS HILFE ÖSTERREICH PRÄSENTIERTE DIE ÖSTERREICHISCHE GEWERKSCHAFTSJUGEND IM JUNI 2007 AUF EINER PRESSEKONFERENZ DIE KAMPAGNE „LOVEMANIACS“. Sie ruft zu einem bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Sexualität auf. Neben der Prävention von Aids, das wie Umfragen zeigen von den wenigsten Jugendlichen noch als die Gefahr wahrgenommen wird, die es tatsächlich ist, werden auch noch der Schutz vor Schwangerschaft oder vor sexuell übertragbaren Erkrankungen behandelt. Zur Kampagne wurde eine eigene Homepage unter www.lovemaniacs.at eingerichtet. Über diese lief auch die Abstimmung über den/die nächste Lovemaniac.

2008 begann die zweite Phase der Kampagne. Es wurden jeweils ein/e GewinnerIn aus dem Onlinevoting zu einem Fotoshooting eingeladen. Diese dienten dann als Vorlage für die zweite Phase. Jene wurden auf Plakaten sowie MultiplikatorInnen-Folder gebrandet. Es wurden auch zwei Aufklärungsbroschüren aufgelegt, gemeinsam mit der Aids Hilfe Wien.

DLU-KAMPAGNE / JASG

Im Zuge des Lehrlingspakets wurden Verbesserungen für TeilnehmerInnen der JASG-Maßnahmen erreicht, welche kampagnisiert wurden. Es wurden Plakate und Info-Folder sowie Geodreiecke produziert. Weiters wurde eine Info-Plattform auf Basis web 2.0 ins Leben gerufen.

STUFE-III-SEMINAR (RHETORIK)

Von 9. bis 14. November 2008 fand wieder das zentrale Stufe-III-Seminar in Schladming statt. Die 15 TeilnehmerInnen haben sich in jugendgerechter Form mit ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft auseinandergesetzt. Ihre Rolle als JugendfunktionärInnen wurde durch die Erlangung von politischen und kommunikativen Backgroundwissen gefestigt.

FILM-IT

DIE WAHLEN KOMMEN. DAHER HAT DIE ÖGJ EINE INTERESSENPLATTFORM GEGRÜNDET, UM EINE WIRKUNGSKRÄFTIGE KAMPAGNE ZU INSTALLIEREN. DIESES PROJEKT STARTETE ENDE 2008 ZUR EU-WAHL 2009. BASIS IST EINE ONLINEFILMPLATTFORM, WO JUGENDLICHE IHRE IDEEN ZU EUROPA POSTEN KÖNNEN.

INFORMATIONSBUS

Im siebenten Einsatzjahr des ÖGJ-Aktionsbusses wurden bundesweit mehr als 250 Aktionen durchgeführt.

„MENSCH BLEIBT MENSCH“

Vorurteile hat jede und jeder, aber sie sind nicht einfach da, sondern anerzogen und angelehrt. 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 mit einer Kampagne beigetragen.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>>

SOZIAL >>>>



FOTO: ÖGB-VERLAG

Wenn jede/r Einzelne versucht, in ihrer/seiner näheren Umgebung jeden Menschen einfach nur als Menschen wahrzunehmen und nicht als Türkin, Türke oder ZigeunerIn, BurgenländerIn oder WienerIn, ist ein wichtiger Schritt geschafft.

INFORMATIONSFOLDER UND MATERIALIEN

- » Im Zuge der Berufsausbildungskampagne wurde der Info-Folder „Frauen in technischen Berufen“ neu aufgelegt.
- » Speziell für die weiblichen Mitglieder wurde eine Info-Broschüre „Nein heißt Nein“ produziert. Hierbei wurden Informationen für junge Mädchen gegeben, wenn sie einen sexuellen Übergriff erleben (was tun) beziehungsweise was ist ein sexueller Übergriff.
- » Informationsfolder „Was du unbedingt wissen solltest“
- » Neuauflage des beliebten Servicefolders
- » Young Unionists against Racism

HALLO! – JUGENDZEITSCHRIFT DER ÖGJ

DIE JUGENDZEITSCHRIFT HALLO! IST 2008 SECHSMAL ERSCHIENEN. SIE IST DAMIT SICHER EIN WICHTIGES UND BREITENWIRKSAMES INSTRUMENT DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER ÖGJ.

Die rund 50.000 jugendlichen LeserInnen erhalten aktuelle Informationen aus den Bereichen Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Sport. Der Zugang zu den Mitgliedern soll durch die jugendgerechte und vielfältige Information gestärkt werden.

Durch Umfragen, Verlosungen und verschiedene Gewinnmöglichkeiten soll die LeserInnen-Blatt-Bindung und die Verbundenheit der LeserInnen zur ÖGJ gestärkt werden.

ÖGB/BAWAG BEWERBUNGSTRAINING FÜR JUGENDLICHE

SEIT ZEHN JAHREN FÜHREN ÖGB UND DIE BAWAG MASSNAHMEN ZUR QUALIFIZIERUNG VON JUGENDLICHEN DURCH. FÜR DIE TEILNEHMERINNEN IST ES BEREITS EIN GROSSER SCHRITT IN RICHTUNG BERUFSLEBEN AN EINER AUSSERSCHULISCHEN MASSNAHME TEILZUNEHMEN UND SICH ZU PRÄSENTIEREN. Durch das Bewerben bei echten Firmen werden Hemmschwellen abgebaut, und die TeilnehmerInnen bekommen einen Einblick über das tatsächliche Angebot an Lehrstellen. Nach dem 2-tägigen Kurs haben die Jugendlichen die Möglichkeit, Nachbetreuung in Anspruch zu nehmen. Auch 2008 war der Andrang wie in den vergangenen zehn Jahren sehr groß. Es konnten rund 600 Jugendliche ausgebildet werden. Insgesamt konnten seit dem Start des Bewerbungstrainings ca. 5.500 Jugendliche betreut werden.

INTERNATIONALES

Am 10. und 13. September 2007 fand eine Sitzung des EGB-Jugendkomitees in Brüssel statt, bei der Florian Zuckerstätter und Jürgen Michlmayr die Österreichische Gewerkschaftsjugend vertreten haben. Bei diesem Jugendkomitee wurde das Präsidium für die kommende Funktionsperiode gewählt. Vertreter des deutschsprachigen Raums wurde Jürgen Michlmayr (ÖGJ).



FOTO: ÖGB

1.5 PENSIONISTINNEN

BUNDESPENSIONISTINNENFORUM

BEIM 12. BUNDESKONGRESS DES ÖGB IM JAHR 1991 WURDE DIE GRÜNDUNG DER ÖGB-PENSIONISTINNENABTEILUNG BESCHLOSSEN. 2007 WURDE VOM BUNDESVORSTAND DES ÖGB EINE ÄNDERUNG DER GESCHÄFTSORDNUNG DER PENSIONISTINNENABTEILUNG Vorgenommen, in der das BundespensionistInnenforum als ranghöchstes Gremium verankert wurde. 17 Jahre nach der Gründung, am 22. und 23. Oktober 2008, wurde mit der erstmaligen Abhaltung des BundespensionistInnenforums die vollständige, organisatorische Gleichstellung mit den beiden anderen Abteilungen des ÖGB (Frauen- und Jugendabteilung) erreicht.

Laut Geschäftsordnung der PensionistInnenabteilung waren zu diesem ersten BundespensionistInnenforum 103 ordentlich Delegierte geladen.

Eröffnet wurde das BundespensionistInnenforum von der Vizepräsidentin des ÖGB, Roswitha Bachner, die in ihrer Rede auf die Bedeutung des gesetzlichen Pensionssystems für die Sicherung der Pensionen hinwies. Sie unterstrich auch die Bedeutung der PensionistInnenabteilung und die Notwendigkeit, sich für die immer größer werdende Zahl an Pensionistinnen und Pensionisten einzusetzen und ihren Interessen gebührend Gehör zu schenken. Grußbotschaften überbrachten auch das Präsidiumsmitglied des Österr. Seniorenrats, Mag. Franz Karl und der Obmann der PVA, Karl Haas. Prof. Dr. Josef Hörl, Institut für Soziologie, Universität Wien, hielt ein Referat zum Thema: „Gewalt im Alter – bedauerliche Einzelfälle oder bittere Normalität?“ Er ging in seinem sehr ausführlichen Vortrag darauf ein, dass unbeachtet von

der breiten Öffentlichkeit dieses Thema leider immer mehr SeniorInnen betrifft. „Gewalt gegen Senioren passiert am häufigsten in der Familie oder Nachbarschaft“ ist eine der Hauptaussagen der von Prof. Hörl dokumentierten Studie, und Gewalt im Alter kennt keine sozialen Unterscheidungen.

Der Vorsitzende der PensionistInnenabteilung Werner Thum ging in seinem Bericht auf die politischen Forderungen der ÖGB-PensionistInnenabteilung ein. Er betonte die Bedeutung der staatlichen Pensionsvorsorge. Gerade die Wirtschaftskrise zeigt, dass nur die staatliche Vorsorge wirklich sicher ist, und die in den vergangenen Jahren so propagierte Verlagerung auf die zweite und dritte Säule für viele SeniorInnen erhebliche Verluste gebracht hat.

IM GEGENSATZ DAZU HAT DER ÖGB VIEL FÜR DIE PENSIONISTINNEN UND PENSIONISTEN ERREICHT. IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN GROSSEN PENSIONISTINNENORGANISATIONEN KONNTE MAN EINE PENSIONSANPASSUNG UM 3,4 PROZENT SOWIE EINEN EINKOMMENSABHÄNGIGEN TEUERUNGS-AUSGLEICH AUSHANDELN. EINE ERHÖHUNG DES PFLEGEGELDES GING AUF DIE INITIATIVE DES ÖGB ZURÜCK.

„DAS ÖSTERREICHISCHE GESUNDHEITSSYSTEM IST EIN HERVORRAGENDES GESUNDHEITSSYSTEM UND MUSS WEITER BESTEHEN BLEIBEN. DIESES MUSS AUCH FÜR JEDE UND JEDEN AUF GLEICHER BASIS ZUGÄNGLICH SEIN.“ DAHER IST ES EINE HAUPTFORDERUNG DER ÖGB-PENSIONISTINNEN, DASS NIEMANDEM AUFGRUND SEINES ALTERS DER ZUGANG ZUM GESUNDHEITSSYSTEM VERWEHRT WIRD. WEITERS FORDERTE DER VORSITZENDE DER ÖGB-PENSIONISTINNEN EINE RASCHE ENTSCULDUNG DER KRANKENKASSEN.

Der damalige ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer bezog sich in seinem Referat auf aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen

und betonte, dass die Finanzkrise jetzt auch in der Realwirtschaft angekommen ist. Die Finanzkrise habe vor allem auch eine massive Vertrauenskrise hervorgerufen. Kauf- und Investitionsentscheidungen werden aufgeschoben. Jetzt gehe es darum, dass die Kaufkraft gestärkt und damit die Binnenmarktnachfrage angekurbelt werde. Der ÖGB-Präsident bezeichnete es als richtig, dass die 13. Familienbeihilfe eingeführt, die Arbeitslosenbeiträge für Kleinstinkommen gestrichen und die Pensionserhöhung vorgezogen wurde.

JETZT MÜSSE ES NACH DEM ERSTEN KONJUNKTURPAKET EINE RASCHE UND KRÄFTIGE ENTLASTUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN EINKOMMENSBEZIEHERINNEN GEBEN. WEITERS FORDERTE ER, DASS DIE SOZIALEN SYSTEME AUFRECHT ERHALTEN WERDEN MÜSSEN, UND ES KEIN KÜRZEN DER SOZIAL- UND GESUNDHEITSBUDGETS GEBEN DARF.“

Bei der Gesundheitsreform forderte der ÖGB-Präsident ein Vorziehen des Finanzteiles. Die zweite Etappe sollte dann bis spätestens in zwei Jahren ausverhandelt sein. Er sprach sich weiters für eine höhere Besteuerung der Vermögen aus.

Bei den Neuwahlen, die im Rahmen des BundespensionistInnenforums abgehalten wurde, wurde der Vorsitzende der PensionistInnenabteilung Werner Thum mit überwältigender Mehrheit wiedergewählt. Ebenso wurden seine StellvertreterInnen Christine Haager, Elisabeth Ficker, Walter Skopek und Otto Vanura in ihren Funktionen bestätigt.

PRESSEBETREUUNG

UM DEN INFORMATIONSFLUSS FÜR DIE FUNKTIONÄRINNEN DER PENSIONISTINNENABTEILUNG NICHT ABREISSEN ZU LASSEN, KONNTE IN

ENGER ZUSAMMENARBEIT MIT DEM PRESSEREFERAT DES ÖGB EINE NEUERUNG ERREICHT WERDEN. Es gibt seit Jänner 2009 in jeder Ausgabe des ÖGB-Nachrichtendienstes eine eigene Spalte, die sich mit SeniorInnenthemen beschäftigt. Viermal im Jahr wird die PensionistInnenabteilung Sonderseiten für den Nachrichtendienst gestalten. Die erste Ausgabe „PensionistInnen extra“ erschien im März und wurde von den FunktionärInnen sehr positiv aufgenommen. Um die flächendeckende Verteilung des Nachrichtendienstes zu gewährleisten, wurde der Datenbestand der PensionistInnenabteilung überarbeitet und der BezieherInnenkreis für den Nachrichtendienst um über 400 PensionistInnenfunktionäre ausgeweitet.

SENIORENMESSE

Ein jährlicher Fixpunkt in der Arbeit der ÖGB-PensionistInnenabteilung ist die Teilnahme an der Wiener Herbst Seniorenmesse im Messezentrum Wien. Die PensionistInnenabteilung des ÖGB informierte über die aktuellen Pensions- und sozialrechtlichen Änderungen, besonders über die Auswirkungen der Pensionserhöhung, die kurz vor der Wahl 2008 abgeschlossen wurde, und für viele SeniorInnen zu Beginn der Messe erstmals auf dem Abrechnungszettel sichtbar wurde. Der Präsident des ÖGB, Rudolf Hundstorfer, und die Leitende Sekretärin des ÖGB, Monika Kemperle, besuchten den Stand und nahmen sich Zeit, mit den Seniorinnen und Senioren über ihre Probleme und Ängste zu reden. Reges Interesse herrschte auch an den Kulturangeboten des ÖGB, die von den PensionistInnen beworben wurden, und auch am Bücherstand des ÖGB-Verlags.



FOTO: ÖGB



FOTO: ÖGB

1.6 SOZIALKONTAKTE, BERATUNGSZENTRUM, SERVICEZENTRUM

SOZIALKONTAKTE, BERATUNGSZENTRUM, SERVICECENTER

Unter dem Motto „**VIelfalt LeBEN – RECHT AUf TEILHABE**“ hat das Referat für Sozialkontakte im Rahmen eines EU-Projektes verschiedene Aktivitäten durchgeführt. 2007 haben wir gemeinsam mit den ÖGB-Frauen Salzburg eine internationale Veranstaltung für atypisch Beschäftigte organisiert. Im Zentrum standen geringfügig Beschäftigte und die Ergebnisse einer Umfrage der ÖGB-Frauen in Salzburg. Sowohl das Beratungsangebot für die atypisch Beschäftigten als auch die Veranstaltung fanden großes Interesse.

„MITEINANDER – FÜREINANDER AKTIV GEGEN MOBbing AM ARBEITSPLATZ“ WAR DER TITEL UNSERER GROSSVERANSTALTUNG FÜR MOBbingBETROFFENE, BERATERINNEN, BETRIEBSRÄTINNEN UND MENSCHEN, DIE ERFAHRUNGEN ZU DIESEM THEMA HABEN.

Mehr als 140 TeilnehmerInnen diskutierten mit ExpertInnen aus Gericht, EU und Sozialpartnerschaft. DarstellerInnen

des SOG-Theaters stimmten die TeilnehmerInnen auf das Thema „Mobbing hat viele Gesichter“ ein und machten Mobbingvorgänge erlebbar und spürbar. Mag.^a Petra Smutny, Richterin des Oberlandesgerichtes Wien, referierte zur rechtlichen Lage auf nationaler und europäischer Ebene und Willy Buschak, Experte des EGB, präsentierte eine europäische Studie zum Thema Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz.

DAS ÖGB-BERATUNGSZENTRUM BIETET, TEILWEISE IN KOOPERATION MIT ANDEREN REFERATEN DES ÖGB, SPEZIALBERATUNGEN AN:

- » Mobbingberatung für Betroffene, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen
- » Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten in Bosnisch, Serbisch und Kroatisch, Türkisch und Kurdisch, Tschechisch und Slowakisch
- » Solidaritätsrechtsberatung
- » Beratung für Menschen afrikanischer Herkunft
- » Flexpower-Beratung für freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige

STARK >>>> SOZIAL

Etwas mehr als 3.000 Menschen kamen im Berichtszeitraum in die Beratung, mehr als 2.500 TeilnehmerInnen nahmen an Veranstaltungen und Seminaren zu unseren Themenbereichen teil.

Das ÖGB-Servicecenter hat sich seit seinem Bestehen Mitte 2005 als zentrale Anlaufstelle innerhalb des ÖGB und der Gewerkschaften etabliert. Alle Anfragen an den ÖGB laufen zentral im Servicecenter ein. Der Großteil wird direkt erledigt, einiges wird an die ExpertInnen der ÖGB-Zentrale oder der Gewerkschaften weitergeleitet. Auch der Broschürenversand erfolgt, mit Ausnahme der Broschüren der ÖGB-Frauen und teilweise der ÖGJ, über das Servicecenter. In den Jahren 2007 und 2008 haben die beiden Servicecentermitarbeiterinnen insgesamt 11.200 Mails beantwortet und 578.994 Broschüren versendet.

ARGE DER ANGESTELLTEN ÄRZTINNEN

DER ÖGB VERTRITT DIE ANGESTELLTEN ÄRZTINNEN UND ÄRZTE, DR.^{IN} SABINE OBERHAUSER IST VORSITZENDE DIESER ARBEITSGEMEINSCHAFT INNERHALB DES ÖGB. Sie hat auch in den vergangenen beiden Jahren, unter anderem mit Öffentlichkeitsarbeit, die Anliegen der angestellten Ärzte/Ärztinnen vertreten und meldet sich regelmäßig bei gesundheitspolitischen Diskussionen im Sinn der Ärzte/Ärztinnen zu Wort.

Hauptschwerpunkte der Diskussionen waren die Einkommen der angestellten Ärzte/Ärztinnen insbesondere die Einstiegsgehälter, die Arbeitszeitrichtlinie der EU, die Organisation und Finanzierung des Gesundheitswesens sowie der österreichische Gesundheitsstrukturplan.

1.7 CHANCEN NUTZEN

DAS TEAM VOM CHANCEN-NUTZEN-BÜRO KONNTE SEINE AKTIVITÄTEN DURCH BETRIEBSBERATUNGEN, VERNETZUNGEN UND VERBREITUNGEN WEITER STARK AUSBAUEN. INSGESAMT HAT DAS CHANCEN-NUTZEN-BÜRO ZWISCHEN 2003 UND 2008 MEHR ALS 15.000 PERSONEN (ÜBER PERSÖNLICH VOR ORT DURCHGEFÜHRTE 1.067 FIRMENBERATUNGEN UND 271 VORTRÄGE BZW. SEMINARE) UNMITTELBAR ZU DEN THEMENBEREICHEN „INTEGRATION VON ÄLTEREN MENSCHEN UND PERSONEN MIT BEHINDERUNGEN, CHRONISCHEN UND/ODER PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN IN DIE ARBEITSWELT“ PERSÖNLICH ALS MULTIPLIKATORINNEN ERREICHT!

Wir haben für die Firmenberatungen mit der Evaluationsfirma Querraum, der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung den Gesprächsleitfaden neu überarbeitet.

Diverse Betriebsberatungen wurden wieder mit MitarbeiterInnen der Integrationsfachdienste durchgeführt. Es besteht eine besonders enge Kooperation mit den BetriebskontakterInnen des BBRZ-Wien und NÖ, welche zuständig sind für das Projekt „Service Arbeit und Gesundheit“ und den Betriebskontaktern von Wien Work, ABAK und dem steiermärkischen Beratungsprojekt zum barrierefreien Bauen „Easy Entrance“.

Es wurden auch wieder diverse Kooperationen mit Unternehmen eingegangen sowie im Speziellen mit der ÖBB, bei welcher im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes extra aufgrund unserer Intervention eigene Gesundheitszirkel für Menschen mit besonderen (Behinderungen) Bedürfnissen eingerichtet wurden, welche auch von uns moderiert und evaluiert werden.

Ebenso wird es Präventionsprojekte (Gesundheitszirkellehrgänge, diverse Seminare, Beratungen etc.) mit der Firma Drogerie Markt (DM), der Firma Siemens, der Firma BA-CA und dem Fonds Soziales Wien im Jahre 2009 geben.

Mit dem Magistratsamt 10 (Wiener KindergärtnerInnen) und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten wurde bereits zur Prävention vor Behinderung und Erkrankung im Jahr 2008 ein aus mehreren Modulen bestehender Gesundheitszirkellehrgang (siehe Seminare unten) für BetriebsrätInnen und Führungskräfte durchgeführt, voraussichtlich wird im Sinne der Nachhaltigkeit im Jahre 2009 ein Fortsetzungslehrgang zustandekommen. Diverse erfolgreiche Konfliktlösungen in Firmen rund um den Bereich Behinderung und Erkrankung konnten Arbeitsplätze von behinderten Menschen sichern.

Die Landwirtschaftskammer ist als weitere Sozialpartnerorganisation zum Netzwerk des Chancen-Nutzen-Büros hinzugekommen.

Und zusätzlich kooperierte das Chancen-Nutzen-Büro im Jahr 2008 mit der Plattform „Football for All“, um entsprechend dem Behindertengleichstellungsgesetz eine barrierefreie Fußballeuropameisterschaft mobilitätseingeschränkter und sinnesbehinderten Menschen zu ermöglichen. Im Sinne der Nachhaltigkeit kooperiert das Chancen-Nutzen-Büro mit der Plattform „Football for All“ mit dem Österreichischen Fußballbund weiterhin auch im Jahr 2009 zusammen.



FOTO: ÖGB

1.8 BETRIEBSARBEIT

DIE BETRIEBSARBEIT IM REFERAT ORGANISATION UND KOORDINATION WAR ANLAUFSTELLE FÜR ARBEITNEHMERINNEN, DIE RUND UM DIE BETRIEBSRATSGRÜNDUNG INFORMATIONEN, UNTERSTÜTZUNG UND ANTWORTEN ZUM THEMA BETRIEBSRAT SUCHTEN.

SERVICE FÜR BETRIEBSRÄTE UND BETRIEBSRÄTINNEN – WWW.BETRIEBSRAETE.AT

Nach wie vor stehen die ständige Weiterentwicklung des umfangreichen Informations- und Serviceangebots für alle betrieblichen Interessenvertretungen im Vordergrund unserer Tätigkeit. Dazu gibt es vielfältige Angebote an Broschüren, Foldern und Formularen sowie auch Informationen im Internet.

2007 bis Mitte 2009 haben viele KollegInnen bei uns Rat und Unterstützung rund um die Betriebsratswahl gesucht – telefonisch, persönlich oder schriftlich. Aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung bemerken wir, dass viele Kolleginnen und Kollegen das Bedürfnis haben, innerbetriebliche Mitbestimmung wahrzunehmen. Wir haben daher spürbar mehr KollegInnen über die Gründung von Betriebsratskörperschaften informiert, aber auch BetriebsrätInnen ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft suchten vermehrt unsere Unterstützung. Darüber hinaus gab es Hilfestellung bei Diplomarbeiten und Dissertationen.

BETRIEBSRÄTINNEN IM AUFSICHTSRAT

DER ÖGB SCHLOSS FÜR ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN IM AUFSICHTSRAT EINE GRUPPENVERSICHERUNG AB, DIE BEI EVENTUELLEN REGRESSANSPRÜCHEN VOR FINANZIELLEN FORDERUNGEN ABSICHERT UND GEGEBENENFALLS RECHTSSCHUTZ GEWÄHRT. Diese Versicherungssumme wurde ab 1.1.2009 pro Schadensfall von € 73.000 auf € 75.000 erhöht (ohne Selbstbehalt). Im Zuge der Erhöhung haben wir verstärkt auf dieses für ÖGB-Mitglieder kostenlose Serviceangebot hingewiesen. Von außergewöhnlich vielen BetriebsrätInnen haben wir dadurch Rückmeldungen bekommen.

WWW.BESTE-BETRIEBLICHE-KOMMUNIKATION.AT

Der ÖGB und die AK-Wien starteten gemeinsam die Initiative für alle Wiener BetriebsrätInnen mit dem Ziel, das Engagement und die ideenreiche Umsetzung innerbetrieblicher Kommunikation durch BR/PV anzuerkennen. Mit Broschüren, Foldern, Plakaten, Betriebszeitungen, Websites etc. bringen die BR/PV die Leistungen der Arbeitnehmer-

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>>

>>>> SOZIAL



FOTO: ÖGB-BILDUNG

vertreterInnen an die betriebliche Öffentlichkeit. Sie tragen so durch geeignete Information und tägliches Kommunizieren im Betrieb ganz konkret zur Stärkung der ArbeitnehmerInnen bei und sollen für andere beispielgebend wirken. Die Prämierung fand am 29. Februar 2009 statt.

BETRIEBSRÄTEDATENBANK

Zum Aufgabenbereich der Betriebsarbeit gehören auch die laufende Aktualisierung der Daten und die Erstellung von Statistiken.

1.9 VERBAND ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTLICHER BILDUNG

Die Bildungsarbeit des ÖGB wird vom Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) durchgeführt und baut auf die Angebote der einzelnen Gewerkschaften auf. Die Abstimmung und Koordination der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erfolgt im ÖGB-AK-Bildungsrat und im VÖGB-Lenkungsausschuss. Der nachfolgende Bericht bezieht sich auf die Tätigkeiten der VÖGB-Zentrale.

SEMINARE

GEMEINSAM MIT DER AK BOT DER VÖGB EIN UMFASSENDES SEMINARANGEBOT FÜR ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN AN. DIE SEMINARE ZIELEN DARAUF AB, IHNEN DAS NÖTIGE KNOW-HOW ZU VERMITTELN, UM DIE INTERESSEN DER BELEGSCHAFT IM BETRIEB BESTMÖGLICH VERTRETEN ZU KÖNNEN. Zusätzlich wurden maßgeschneiderte Seminare für ArbeitnehmervertreterInnen angeboten, die spezielle Funktionen ausüben, darunter LaienrichterInnen, SozialversicherungsvertreterInnen, Sicherheitsvertrauens-

personen, Europäische BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen oder Behindertenvertrauenspersonen. Frauenseminare und spezielle Lehrgänge zu den Bereichen „Recht & Wirtschaft“ und „Soziale Kompetenz“ vervollständigten das Seminarangebot. Jährlich finden rund 300 Seminare mit rund 3.500 TeilnehmerInnen statt.

Die Seminarangebote des VÖGB werden laufend evaluiert und weiterentwickelt. Dabei werden sowohl neue Lehr- und Lernmethoden als auch technische Innovationen berücksichtigt.

E-LEARNING

BEREITS 2007 HABEN WIR BESTEHENDE E-LEARNING-SEMINARE DURCH MULTIMEDIALE ELEMENTE (Z. B. PODCASTS) QUALITATIV WEITERENTWICKELT, 2009 WIRD MIT DER UMSTELLUNG DER E-LEARNING-SEMINARE AUF EINE ANDERE PLATTFORM UND DEN DAMIT VERBUNDENEN MÖGLICHKEITEN EINE NEUE GENERATION VON E-LEARNING-SEMINAREN ANGEBOTEN.

VÖGB-AK REFERENTINNEN-AKADEMIE

Die VÖGB-AK ReferentInnen-Akademie stellt ein qualitativ hochwertiges, maßgeschneidertes Aus- und Weiterbildungsangebot für ReferentInnen und TrainerInnen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit dar, das auch in den vergangenen Jahren regen Anklang fand.

SKRIPTEN / FERNLEHRGANG

Der VÖGB bietet Gewerkschaftsmitgliedern eine umfangreiche Skriptenbank, die laufend aktualisiert und erweitert wird. Das Angebot umfasst über 100 Skripten zu gewerk-



FOTO: ÖGB-BILDUNG

schaftspolitisch relevanten Themen, es besteht die Möglichkeit, Fernlehrgänge zu einzelnen Skriptenreihen zu absolvieren. Die Skripten erfreuen sich hoher Nachfrage: 2008 wurden beispielsweise über 43.000 Skripten an interessierte ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaftsmitglieder verteilt.

UM DIE SKRIPTEN NOCH PROFESSIONELLER UND ATTRAKTIVER ZU GESTALTEN, HABEN WIR 2008 MIT DER UMSTELLUNG EINZELNER SKRIPTEN AUF EIN ANDERES FORMAT BEGONNEN. IM LAUFE DER NÄCHSTEN JAHRE WERDEN ALLE SKRIPTEN SUKZESSIVE AUF DAS NEUE LAYOUT UMGESTELLT.

GEWERKSCHAFTSSCHULE

Mit der 2-jährigen Gewerkschaftsschule bieten VÖGB und AK einen umfassenden Abendlehrgang für ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaftsmitglieder, der jedes Jahr in allen Bundesländern startet.

WIENER BETRIEBSRÄTINNEN-AKADEMIE (BRAK)

Die 3-monatige Vollzeitausbildung für Wiener ArbeitnehmervertreterInnen startet jedes Jahr im Herbst und besteht aus 470 Lerneinheiten. Mit 24 TeilnehmerInnen pro Jahr war der Lehrgang in den vergangenen zwei Jahren immer ausgebucht.

SOZIALAKADEMIE (SOZAK)

DIE SOZIALAKADEMIE BILDET JEDES JAHR BETRIEBSRÄTINNEN UND PERSONALVERTRETERINNEN ZU KOMPETENTEN EXPERTINNEN AUS. NACH DER ZEHNMONATIGEN AUSBILDUNG HABEN SIE DAS NÖTIGE FUNDAMENT, UM DIE KOLLEGINNEN IN DEN BETRIEBEN OPTIMAL VERTRETEN ZU KÖNNEN.

Neben den Schwerpunktthemen Recht, Wirtschaft, Soziales, nationale und internationale Politik und Gewerkschaftspolitik stehen unter anderem auch Kommunikationsfähigkeiten, soziale Kompetenz, Verhandlungsführung und Political English auf dem Ausbildungsplan.



FOTO: ÖGB-BILDUNG



FOTO: ÖGB

Das Karl-Weigl-Bildungshaus in Niederösterreich, in dem die Sozialakademie beherbergt ist, ist in baulicher Hinsicht in die Jahre gekommen. Es gibt daher seit längerem Diskussionen darüber, wo und wie die betriebsrätliche Spitzenausbildung, die die SOZAK mit ihren Inhalten und dem organisatorischen Rahmen bietet, in Zukunft stattfinden wird. Zum Zeitpunkt des Drucks dieses Berichts war die Entscheidungsfindung allerdings noch nicht abgeschlossen.

GEDIFO – GESELLSCHAFTSPOLITISCHES DISKUSSIONSFORUM

DAS „GESELLSCHAFTSPOLITISCHES DISKUSSIONSFORUM“ (GEDIFO) IST EIN VOM VÖGB UND DER AK WIEN INITIIERTES NETZWERK. Es vereint BetriebsrätInnen mit den ExpertInnen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften. Bei allgemeinpolitischen Themen ist das gedifo auch eine Verbindungsplattform für VertreterInnen von NGOs, kritische BeraterInnen, WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen und gesellschaftspolitisch interessierte Einzelpersonen. Die Themen werden von den TeilnehmerInnen in Plenarveranstaltungen erarbeitet und in Projektgruppen vertieft und weiterentwickelt.

KUNST & KULTUR

Im Bereich Kunst und Kultur haben wir ÖGB-Mitgliedern ein vielseitiges Programm angeboten. Es reichte von Literatur-, Mal- und Trommelkursen über Veranstaltungen, Konzerte und Ausstellungen bis hin zu geführten Ausstellungsbesuchen. Allein im Jahr 2008 haben an den Kunst- und Kultur-Angeboten über 2.800 KollegInnen teilgenommen.

KULTURLOTSINNEN

Im Frühjahr 2009 startete der VÖGB mit Unterstützung der Stadt Wien ein Pilotprojekt zur Kunst- und Kulturvermitt-

lung in Betrieben. Zwei Kulturlotsinnen erarbeiten und organisieren gemeinsam mit BetriebsrätInnen und Betriebsräten Angebote für deren Belegschaft.

KARTENSTELLE DES ÖGB

Die ÖGB-Kartenstelle bot auch in den Jahren 2007 und 2008 ein umfassendes und umfangreiches Kulturprogramm an. ÖGB-Mitglieder genießen in der ÖGB-Kartenstelle besondere Vorteile. Sie erhalten für viele Veranstaltungen Ermäßigungen zwischen 10 und 25 Prozent, zahlen keine Bearbeitungsgebühr und können die gewünschten Karten auch telefonisch bestellen. Monatlich bekommen ÖGB-Mitglieder das Magazin „cult&card“ gratis, einmal im Jahr gibt es ein ausführliches Konzertprogramm.

Wir vermitteln auch für JubilarInnenrehrungen, Konferenzen, Betriebsausflüge und dergleichen Theater- und Konzertveranstaltungen. Die Sommertheater erfreuen sich steigender Beliebtheit, sodass wir das Angebot nochmals ausweiten konnten. Außerdem gibt es attraktive Gutscheine für die Therme Oberlaa und den Holiday-plus-Hotelgutschein. Durch den Anschluss an fast alle Vertriebssysteme in Österreich konnten wir viele Kleinbühnen in unser Service einbinden.

EU-PROJEKTE

GEMEINSAM MIT DEN GEWERKSCHAFTEN HABEN WIR MEHRERE PROJEKTE BEI DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION EINGEREICHT. Umgesetzt wurden unter anderem die Projekte „Aktivieren für Europa“, das eine Zusatzfinanzierung für Seminare zu europäischen Themen brachte, „Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-Westungarn“, das ein Musterbeispiel für grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit



ist, und das Projekt „Zukunftsraum Wien – Südmähren“, dessen Schwerpunkt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit tschechischen KollegInnen war. Nach dem Vorbild des Projekts „Zukunftsraum Wien – Südmähren“ wurden die Projekte „Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Bratislava – Trnava“ und „Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Südmähren“ gestartet, die sich auf die Zusammenarbeit mit den slowakischen bzw. tschechischen KollegInnen konzentrieren. Zum Schwerpunkt EU gibt es außerdem eine e-Learning Einheit sowie ein Skriptum über die Europäische Union.

GENDER MAINSTREAMING

UM DIE GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN IN DER GESELLSCHAFT VORANZUTREIBEN, BESCHÄFTIGT SICH DER VÖGB SEIT 2005 MIT GENDER MAINSTREAMING. FÜR TRAINERINNEN, REFERENTINNEN, SEMINARBETREUERINNEN UND BILDUNGSVERANTWORTLICHE HABEN WIR DIE BROSCHÜRE „LIEBER GLEICH BERECHTIGT – LEITFADEN FÜR GENDERGERECHTE GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT“ ERARBEITET.

Seminare für ArbeitnehmervertreterInnen und ein Lehrgang für ReferentInnen, ein Skriptum zum Thema „Gender Mainstreaming im Betrieb“ und die Einbindung des Themas „Gender Mainstreaming“ in die Lehrpläne von Gewerkschaftsschule, BetriebsrätInnen-Akademie und Sozialakademie folgten. Neu ist ein Gender-Koffer, ein webbasiertes Tool, das es ReferentInnen erleichtern soll, Übungen zur Sensibilisierung in Gender-Fragen in ihre Seminare einzubinden. Auf der Website erwachsenenbildung.at, einer Seite des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, wurde der VÖGB als Best-practice-Beispiel im Bereich Gender Mainstreaming genannt.

STRATEGISCHE BILDUNGSPLANUNG

Eine Arbeitsgruppe des VÖGB und der Gewerkschaften beschäftigte sich mit dem Thema strategische Bildungspla-

nung. Neben inhaltlichen Ergebnissen haben die Beteiligten Planungs- und Beratungsinstrumente erarbeitet. Zu den Planungsinstrumenten zählen die Definition gewerkschaftlicher Schlüssel- und Leitbetriebe sowie das Projekt SchIP.

Dabei geht es darum, ein gemeinsames gewerkschaftliches Schulungs- und Informationsprogramm zu entwickeln, das sowohl die Bildungsplanung als auch die Organisation und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen erleichtern soll. Als Beratungsinstrumente wurden eine einheitliche Grafik der gewerkschaftlichen Bildungslandschaft, eine Bildungsberatungs-Mappe und ein Bildungs-Navigator erarbeitet. Ergänzt durch Info-Veranstaltungen für betriebsbetreuende KollegInnen sollen diese Instrumente einen Überblick über die gewerkschaftlichen Bildungsangebote geben und helfen, die Maßnahmen herauszufiltern, die dem persönlichen Bildungsbedarf entsprechen.

KEBÖ

ALS MITGLIED DER KONFERENZ DER ERWACHSENENBILDUNG ÖSTERREICHS (KEBÖ) BESCHÄFTIGT SICH DER VÖGB BILDUNGSPOLITISCH UNTER ANDEREM MIT DER WEITERBILDUNGS-AKADEMIE ÖSTERREICH (WBA), DEM NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR) UND FÖRDERMODELLN. MIT DEM BUNDES-MINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR HAT DER VÖGB ANFANG 2009 EINE LEISTUNGSVEREINBARUNG FÜR DREI JAHRE UNTERZEICHNET, DIE ZEHN VERBINDLICHE UND ZEHN OPERATIVE ZIELE BEINHÄLTET UND AN DIE EINE STRUKTURFÖRDERUNG GEKOPPELT IST.

1.10 BFI – BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT

BFI – BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT

Das Berufsförderungsinstitut (bfi) des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Kammern für Arbeiter und Angestellte besteht aus dem bfi Österreich als Dachverband

und den bfi-Landesgeschäftsstellen, die seit 1991 autonom geführt werden. Ziel des bfi ist es, Menschen durch hochwertige und kostengünstige Bildungsangebote anzusprechen, und sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

Die bfi-Landesorganisationen sind für die konkrete Bildungsarbeit verantwortlich, das bfi Österreich vertritt die Interessen der bfi's nach außen und fungiert als Bindeglied zu ÖGB und AK in bildungspolitischen Fragen. bfi-intern hat der Dachverband eine koordinierende und unterstützende Rolle.

DAS ANGEBOT DER BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUTE UMFASST BILDUNGSBERATUNG UND -INFORMATION, BERUFSORIENTIERUNG, BASIS- UND PERSÖNLICHKEITSBILDUNG, DAS NACHHOLEN VON BILDUNGSABSCHLÜSSEN, BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG, UNTERSTÜTZUNG BEI DER JOBSUCHE SOWIE MASSGESCHNEIDERTE FIRMENSCHULUNGEN.

In den vergangenen beiden Jahren ist es durch den Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes vor Ort und die Verbesserung der Kurssuche und -buchung im Internet noch einfacher geworden, rasch die richtige Weiterbildung zu finden. Um die berufliche Mobilität der ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu erhöhen, nahmen die bfi's verstärkt Kurse mit staatlich anerkannten Abschlüssen und internationalen Zertifikaten ins Angebot. Neue Lehr- und Lerntechnologien ermöglichen erwachsenengerechtes Lernen und vereinfachen die Koordination von Lernzeiten mit Beruf und Privatleben.

An den 163 Standorten des bfi in ganz Österreich waren bei der letzten Zählung im Jahr 2008 insgesamt 1.468 Angestellte und 5.693 Honorarkräfte beschäftigt. Damit ist das bfi der größte heimische Arbeitgeber im Bereich der Erwachsenenbildung. In den Jahren 2007 und 2008 wurden insgesamt 32.684 Bildungsveranstaltungen mit 4.110.855

Unterrichtseinheiten abgehalten, ebenfalls ein Spitzenwert in der Branche. In den Veranstaltungen wurden 360.443 Teilnahmen verzeichnet. Der Frauenanteil machte 53 Prozent aus.

Die Berufsförderungsinstitute nahmen 2007 und 2008 mit 31 Projekten an europäischen Arbeitsmarkt- und Bildungsprogrammen teil, z. B. im Rahmen des ESF und der Programme Leonardo, Sokrates und Grundtvig.

Durch die Änderung des Berufsausbildungsgesetzes im Sommer 2008 wurden die zeitlich befristeten Berufslehrgänge durch überbetriebliche Ausbildungsmodelle ersetzt, die eine komplette Lehrausbildung ermöglichen. Die bfi's haben sich an der Ausarbeitung von Richtlinien und an der praktischen Umsetzung beteiligt und sind einer der größten Lehrlingsausbilder in Österreich.

DAS BFI ÖSTERREICH WIRKT AUCH AN DER KONZEPTION UND UMSETZUNG BILDUNGSPOLITISCHER INITIATIVEN AUF EU- UND BUNDESEBENE MIT. 2007 UND 2008 WAR DER DACHVERBAND AN DER ENTWICKLUNG EINES EUROPÄISCHEN UND NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMENS, DES EUROPÄISCHEN LEISTUNGSPUNKTESYSTEMS FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG, DER ÖSTERREICHISCHEN STRATEGIE DES LEBENSLANGEN LERNENS UND DER NOVELLIERUNG DES BERUFSREIFEPRÜFUNGSSETZES SOWIE DES MODELLS „LEHRE MIT MATURA“ BETEILIGT.

Die Interessen der bfi's vertritt der Dachverband in Gremien, Arbeitsgemeinschaften und Beiräten sowie in Verhandlungen mit Behörden und Unternehmen. Aktuelle Beispiele dafür sind die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht für nebenberuflich Lehrende in der Erwachsenenbildung, die Anerkennung von Prüfungen in den Bilanzbuchhaltungsberufen durch die Paritätische Kommission sowie Rahmenverträge über Lizenzen und Einkaufskonditionen mit Unternehmen.

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009
30. JUNI BIS 2. JULI 2009
WWW.OEGB.AT



Von Mai 2008 bis April 2010 hat das bfi Österreich turnusmäßig den Vorsitz in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) inne. 2008 wirkte es in dieser Funktion an der Ausarbeitung mehrjähriger Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMUKK und den KEBÖ-Verbänden mit, die im Februar 2009 unterzeichnet wurden.

SEIT DEM JAHR 2008 KOORDINIERT UND GESTALTET DAS BFI ÖSTERREICH DIE GEMEINSAME MARKTFORSCHUNG UND TEILE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER BERUFSFÖRDERUNGSMAGAZINE. Neben einem Relaunch der Website www.bfi.at wurde eine Studie über Marktposition und Marktpotenziale des bfi durchgeführt und die Öffentlichkeitsarbeit im Medium Internet durch Suchmaschinenoptimierung und Inseratenschaltung unterstützt.

1.11 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Das Jahr 2007 war in der Öffentlichkeitsarbeit noch von den Nachwehen der BAWAG-Krise geprägt – einerseits inhaltlich, andererseits auch dadurch, dass budgetbedingt vermehrt auf klassische Public Relations als auf Werbung gesetzt wurde. Zum Platzieren unserer Botschaften an Mit-

glieder, FunktionärInnen und die breite Öffentlichkeit griffen wir auch in den vergangenen Jahren auf eine Mischung aus Berichterstattung in eigenen Medien und PR in Publikumsmedien zurück.

SOLIDARITÄT

DIE ÖGB-MITGLIEDERZEITSCHRIFT SOLIDARITÄT WIRD SEIT HERBST 2005 GEMEINSAM MIT DEN MEISTEN GEWERKSCHAFTSMAGAZINEN VERSANDT, SEIT ANFANG 2007 ERSCHEINT SIE NUR NOCH ACHTMAL JÄHRLICH. Das bedeutet einerseits den Verlust von Aktualität, andererseits erhöhten Koordinationsbedarf mit den Gewerkschaften, um inhaltliche Wiederholungen zu vermeiden oder aber bewusst einzusetzen. Von der inhaltlichen Abstimmung zwischen Solidarität und Gewerkschaftszeitungen profitierten wir auch über den Bereich unserer Printmedien hinaus in der Öffentlichkeitsarbeit.

In den Sommermonaten 2007 und 2008 gab es wieder die Solidaritäts-Lehrredaktion. Dabei ermöglichen wir jungen JournalistInnen im Rahmen eines vierwöchigen Lehrgangs den Einstieg und erste Einblicke ins Berufsleben und können ihnen gleichzeitig Themen und Aspekte, die der Gewerkschaftsbewegung wichtig sind, auf ihrem Weg in den Beruf mitgeben.

WEBSITE OEGB.AT

DURCH DIE VERRINGERTE ERSCHEINUNGSFREQUENZ DER SOLIDARITÄT GEWANN DIE WEBSITE DES ÖGB SEIT ANFANG 2007 AN BEDEUTUNG WAS DIE AKTUELLE BERICHTERSTATTUNG BETRIFFT.

Themen von Pressekonferenzen, Berichte nach Aktionen oder von ÖGB-Gremien konnten via Website am schnellsten an die Mitglieder und die breite Öffentlichkeit gebracht werden. Auch hierbei hat es sich bewährt, sich mit den Gewerkschaften zu vernetzen – das System Gewerkschaften online, in dem die meisten Gewerkschaften und der ÖGB arbeiten, bietet dafür alle Möglichkeiten.

MEDIENARBEIT

Neben den eigenen Medien muss der ÖGB natürlich auch in den Publikumsmedien präsent sein, denn nur so erreichen wir Menschen, die noch keine Gewerkschaftsmitglieder sind, aber auch unsere eigenen Mitglieder. Präsenz in Tages- und Wochenzeitschriften, in TV- und Radiosendungen erreichten wir zu aktuellen Themen bzw. begleitend zu laufenden Aktionen und Kampagnen vor allem mit Presseaussendungen, Pressekonferenzen und Hintergrundgesprächen und der regelmäßigen Kontaktpflege zu JournalistInnen.

Solidarität



Bundeskongress: Mitglieder stellen Fragen an die KandidatInnen für den Vorstand. **Seite 3**



EU-Wahl am 7. Juni: Die ListenführerInnen beantworten Fragen zum Arbeitsmarkt. **Seite 10**

Kommentar: Der geschäftsführende ÖGB-Präsident vor dem Bundeskongress: Betriebsräte stärken **Seite 12**

Service des ÖGB: Geld zurück mit Jahresausgleich

Holen Sie sich Ihr Geld vom Finanzamt zurück! Das ÖGB-Beratungszentrum unterstützt Mitglieder direkt im Wiener Beratungszentrum bei der elektronischen Erledigung der ArbeitnehmerInnenveranlagung (ehemals Jahresausgleich/Lohnsteuer).

Das ExpertInnenteam steht Ihnen mit persönlichen Beratungen für die Veranlagungen der Jahre 2004 bis 2008 zur Seite. Via Telefon wird zuerst gemeinsam der FinanzOnline-Code organisiert und bei dieser Gelegenheit auch gleich ein Beratungstermin ausgemacht. Zum vereinbarten Termin kommen Sie mit dem Code und Ihren Steuerunterlagen ins Beratungszentrum.

Nach der Beratung müssen Sie nur noch warten, bis das Geld auf Ihr Konto überwiesen wird.

Besonderes Angebot: Während neue Mitglieder ansonsten erst nach einem halben Jahr Anspruch auf das Beratungsangebot des ÖGB haben, wird beim Steuerausgleich sofort geholfen!

Telefonische Terminvereinbarung: 25. bis 29. Mai unter Tel.: 05 777 444

Beratungstermine in Wien: 22. bis 29. Juni

ÖGB Beratungszentrum
»Kontaktieren Sie uns!

www.oegb.at

Finanzkrise: Gewerkschaften bekämpfen ungerechte Belastungen.

ÖGB: Jetzt aufstehen gegen Sozialabbau!



Vor dem Parlament in Wien: Mitglieder der Gewerkschaften, SchülerInnen, LandwirtInnen und viele andere engagierte BürgerInnen gingen auf die Straße und demonstrierten für eine faire Verteilung der Belastungen.

Gerechte Verteilung. Weltweit verlieren die Menschen Jobs, Häuser und können Kredite nicht zurückzahlen. Die Politik muss jetzt rasch Lösungen für die Wirtschaftskrise finden. „Sonst ist zu befürchten, dass soziale Unruhen entstehen“, sagt der geschäftsführende Präsident des ÖGB, Erich Foglar. „Auf die Krise darf nicht Sozialabbau folgen, es muss strenge Regeln für die Finanzmärkte geben.“ Die Wirtschaft wird in Österreich 2009 schrumpfen und 2010 nur wenig wachsen. „Deshalb sind jetzt die Sicherung der Arbeitsplätze und der Sozialsysteme die wichtigsten Aufgaben der Politik“, sagt Foglar. Und der ÖGB steht in dieser schwierigen Zeit ganz besonders dafür, dass die Rechte und Anliegen der ArbeitnehmerInnen stark vertreten werden, dass die Bewältigung der Krise sozial über die Bühne geht, und dass dafür gesorgt wird, dass es danach in der Gesellschaft gerecht zugeht.

Seite 2

International: Sozialpartnerschaft auf Spanisch Austauschprogramm ermöglicht neue Einblicke und Erfahrungen. Seite 4

ÖGB-Frauenkongress: Als Frauen – mit Frauen – für Frauen Die Kandidatinnen für das neue ÖGB-Frauenpräsidium. Seite 5

Zeitgeschichte: „Maurer“ der Zweiten Republik 50. Todestag von Johann Böhm, dem ersten Präsidenten des ÖGB. Seite 9

ÖGB aktuell

Gewerkschaftlicher Nachrichtendienst www.oegb.at Nr. 3358 / 15. Mai 2009

Aufgeblättert

Im Grab umdrehen
Henry Ford war sicherlich kein Freund der Gewerkschaften, aber als waschechter Kapitalist wusste er ganz genau, was seinem Unternehmen gut tut. Genug Geld in den Händen der ArbeitnehmerInnen, damit sie sich die Autos leisten konnten. Wenn Ford heute die Aussagen mancher Manager und Arbeitgeber hören könnte, würde er sich sprichwörtlich im Grab umdrehen. Wenn die ArbeitnehmerInnen weniger Einkommen bekommen, können sie sich einfach weniger leisten. Einkommensverlust führt zu Kaufkraftverlust und schließlich zu Konsumverzicht. Anders ausgedrückt, weniger Geld in den Händen der ArbeitnehmerInnen vermindert die Nachfrage. Offensichtlich brauchen bestimmte Arbeitgeber und Manager endlich Nachhilfeunterricht. Oder gibt es einen anderen Grund? Etwa: Einen Versuch ist es schon wert die Krise auszunützen. Wenn das der Fall sein sollte, dann haben wir es offensichtlich mit Kurzsichtigen zu tun. Henry Ford schau runter!
Franz Fischill

Wir verzichten nicht!
„Es entspricht nicht dem Geist der Sozialpartnerschaft, von MitarbeiterInnen angeblich freiwilligen Lohnverzicht zu verlangen und die Angst der Menschen vor dem Arbeitsplatzverlust auszunützen“, kritisiert der ÖGB-Präsident Erich Foglar.

Gewerkschaften: Demonstrationen

Der Widerstand wächst

Europaweite Demonstrationen gegen den Versuch der Arbeitgeber, die ArbeitnehmerInnen für die Zeche der Krise zahlen zu lassen.

Wien, Madrid, Brüssel, Prag und Berlin. Vergangene Woche sind europaweit Zigtausende auf die Straße gegangen um Widerstand zu leisten gegen den Versuch der Arbeitgeber und Manager, die ArbeitnehmerInnen für die Krise zahlen zu lassen.

Erst vor wenigen Wochen hat die Spitze des Magna-Konzerns ihren Beschäftigten einen Lohnverzicht auferlegt. „Vollkommen freiwillig“, wie die Konzernspitze nicht müde wurde zu betonen. Mehrfach hatte sich in den vergangenen Wo-

chen die Industriellenvereinigung für Nulllohnstunden und ein Hinusschieben anstehender Lohnverhandlungen ausgesprochen. Seither stocken in einer ganzen Reihe von Branchen die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen.



Interview: Unsere Europäische Union EP-Kandidatin Evelyn Regner im Gespräch mit BetriebsrätInnen 8

Spezial: Demo am 13. Mai 2009 Bilderbogen zur Großdemonstration »Wir verzichten nicht!« 24

Schwerpunkt: Rechtsruck in der EU Europas Rechtspopulisten nähren Fremdenhass und Angst 32

Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 5 | 2009 | 63. Jahrgang | € 2,- www.arbeit-wirtschaft.at



Wozu brauchen wir die EU?

ab Seite 8

Die Pressebetreuung der ÖGB-SpitzenfunktionärInnen und PR-Betreuung von Kampagnen, Aktionen und Großveranstaltungen gehörten ebenso zur Routine des Pressereferats. Großer Schwerpunkt der Medienarbeit waren die Sozialpartnerpakete, die ÖGB, AK, WKÖ und Landwirtschaftskammer im Jahr 2008 gemeinsam geschnürt hatten, dazu gab es umfangreiche externe wie auch interne Kommunikation.

ZEITSCHRIFTENARCHIV, BIBLIOTHEK, DOKUMENTATION

NEBEN DER AKTIVEN MEDIENARBEIT GEHÖREN AUCH DIE MEDIENBEOBACHTUNG UND DIE ARCHIVIERUNG ZUM AUFGABENGEBIET DES PRESSEREFERATS. Das ÖGB-Archiv verfügt über sämtliche österreichische Tages-, Wochen- und Monatsmedien, täglich werden daraus Pressespiegel erstellt, die in einer Lotus-Notes-Datenbank elektronisch zur Verfügung stehen. Das ÖGB-Archiv stand auch in den vergangenen zwei Jahren für interne und externe Anfragen zur Verfügung, erstellte Dokumentationen. Immer wieder nutzen auch Studierende die umfangreichen Werke des ÖGB-Medienarchivs bei der Erstellung von Seminararbeiten, Diplomarbeiten oder Dissertationen.

ÖGB NACHRICHTEDIENST

Der Nachrichtendienst erreicht monatlich rund 20.000 BelegschaftsvertreterInnen und gibt ihnen einen Überblick über die aktuellen gewerkschaftspolitischen Themen und

Standpunkte. Zu einigen Sozialpartnerpaketen aus dem Jahr 2008 gab es hier vertiefende Informationen, Ziel war es, die BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen bei ihrer Arbeit in den Betrieben und Dienststellen zu unterstützen.

ARBEIT&WIRTSCHAFT

In enger Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer ist das ÖGB-Pressereferat auch für die Erstellung der Arbeit&Wirtschaft zuständig. Auch hier waren vor allem im Jahr 2008 die Sozialpartnerpakete immer wieder Thema von Schwerpunkt- und Hintergrundberichten.

1.12 INTERNATIONALE VERBINDUNGEN

DER ÖGB IST TEIL EINES ENGMASCHIGEN INTERNATIONALEN NETZWERKES, DAS DIE VERÄNDERUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN GLOBALISIERUNG IM INTERESSE DER ARBEITNEHMERSCHAFT ANSTREBT. Auf multilateraler Ebene ist der ÖGB Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes sowie des Europäischen Gewerkschaftsbundes; die Gewerkschaften sind Mitglieder in ihren jeweiligen internationalen bzw. europäischen Branchenverbänden. Auf bilateraler Ebene stehen der ÖGB bzw. die Gewerkschaften mit zahlreichen anderen Dach- bzw. Branchenorganisationen in enger Verbindung. Die Landesorganisationen arbeiten im Rahmen von Interregionalen Gewerkschaftsräten des ÖGB grenzüberschreitend mit be-



nachbarten Regionalstrukturen anderer Verbände zusammen. Der ÖGB nimmt aktiv auch an den Internationalen Arbeitskonferenzen der Internationalen Arbeitsorganisation (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.

DIE SCHWERPUNKTE DER INTERNATIONALEN TÄTIGKEIT WAREN IN DEN VERGANGENEN BEIDEN JAHREN:

- » 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 Gewerkschaftsorganisation in anderen Ländern, verbunden



FOTO: ÖGB

STARK >>>> >>>> SOZIAL >>>> GERECHT

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

AUF EINLADUNG DES ÖGB FAND DER GRÜNDUNGSKONGRESS DES INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSBUNDS (IGB) AM 1. NOVEMBER 2006 IN WIEN STATT.

Dieses in der internationalen Gewerkschaftsbewegung viel beachtete Ereignis signalisierte einen neuen Anfang für die internationale Gewerkschaftsarbeit – der Zusammenschluss von IBFG und WVA war ein wichtiger Schritt in Richtung einer einheitlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf globaler Ebene. Verhandlungen mit anderen internationalen Verbänden

sollen die globale Aktionsfähigkeit in Zukunft noch weiter stärken. Der IGB versteht sich als Teil einer Gegenmacht zu einer einseitig von Kapitalinteressen bestimmten Globalisierung. Er tritt für die Umgestaltung dieser Globalisierung gemäß den materiellen, politischen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnenschaft ein. Dazu können Verhandlungen – etwa mit den internationalen Finanzinstitutionen oder den globalen Unternehmerverbänden – wie auch die Durchführung weltweiter Aktionen dienen. Der IGB hat derzeit 304 Mitgliedsorganisationen in 153 Ländern und Territorien mit insgesamt 168 Millionen Mitgliedern.

DER ÖGB IST AUCH GRÜNDUNGSMITGLIED DES PAN-EUROPÄISCHEN REGIONALRATES (PERR), EINER GEMEINSAM VON EGB UND IGB ERRICHTETEN REGIONALORGANISATION FÜR OST- UND SÜDOSTEUROPA (AUSSERHALB DER EU). Der PERR besteht aus 87 nationalen Zentren (diese sind Mitglieder des IGB) mit mehr als 85 Millionen Mitgliedern.



FOTO: ÖGB

DAS INTERNATIONALE REFERAT KOORDINIERT DIE TEILNAHME DES ÖGB AM EGB-KONGRESS IN SEVILLA IM MAI 2007 SOWOHL INHALTLICH ALS AUCH ORGANISATORISCH. Weitere im Rahmen des EGB koordinierte Aktionen bezogen sich u. a. auf EU-weite Lohnpolitik sowie auf die von den Gewerkschaften sehr kritisch gesehene Arbeitszeitrichtlinie (u. a. Europäische Aktionstage in Ljubljana am 5.4.2008 und in Straßburg am 16.12.2008). Weitere Aktionstage fanden am 16. Mai 2009 in Madrid, Brüssel, Berlin und Prag statt, die Vorbereitungen für diese großräumigen Demonstrationen haben bereits zu Jahresanfang begonnen.

Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum die Arbeit für die Verwirklichung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte im Rahmen des IGB bzw. der ILO intensiviert. In diesem Zusammenhang haben wir das ÖGB-Projekt gegen Kinderarbeit in Bangladesh weitergeführt.

Die jährliche Teilnahme am ILO-Normausschuss und die Durchführung von Studienbesuchen in Wien für TeilnehmerInnen der ILO-Lehrgänge aus Asien und Afrika sind weitere Beispiele für diese Kooperation.

Auch die bilaterale Kooperation des ÖGB mit den Gewerkschaftsbünden u. a. in Belgien, Finnland, Russland, der Slo-

wakei, Slowenien, Tschechien, der Ukraine und Ungarn bildeten Schwerpunkte im Berichtszeitraum.

Ziel dieser Aktivitäten ist die stetige Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Verbänden sowie der Austausch zu aktuellen Themen, etwa die ExpertInnen-tagung über gewerkschaftliche Erfahrungen mit dem Drei-Säulen-Modell Sozialversicherung in der Slowakischen Republik. Nicht zuletzt ist auch die Teilnahme an nationalen Demonstrationen in den Nachbarländern ein Ausdruck der internationalen Solidarität – so unterstützte der ÖGB im Mai 2007 die Proteste des Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftsbundes gegen die sogenannte Gesundheitsreform der Regierung in Prag.

EINE DER WICHTIGSTEN STELLUNGNAHMEN DES EWSA (EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS) WAR DIE STELLUNGNAHME ZUR SOZIALAGENDA, DEREN ERSTELLUNG DAS INTERNATIONALE REFERAT 2008 MASSGEBLICH UNTERSTÜTZT HAT.

STARK >>>>
>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK

>>>> SOZIAL

2 ÖGB-REFORM

**GESAMTBERICHT, BESCHLOSSEN VOM ÖGB-BUNDESVORSTAND AM 20.5.2009
(MIT ZWEI STIMMENTHALTUNGEN)**

2.1 AUFTRAG UND BESCHLUSS DES 16. BUNDESKONGRESSES

DIE WICHTIGSTE VORGABE FÜR DIE REFORM VON ÖGB UND GEWERKSCHAFTEN IST DIE BESTE VERTRETUNG DER 1,3 MILLIONEN MITGLIEDER. DIE ÖGB-REFORM ERMÖGLICHT DIE INHALTLICHE, STRUKTURELLE UND PERSONELLE ERNEUERUNG DER GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG. NEBEN DER SANIERUNG DER FINANZEN GEHT ES VOR ALLEM UM EINE NEUE POLITIK UND UM STRUKTUREN, DIE GEEIGNET SIND, DIE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT ZU GESTALTEN.

Zur organisatorischen Umsetzung dieser Reform wird es einen starken, überparteilichen ÖGB und starke, solidarische Gewerkschaften geben. Die Stärke der Gewerkschaftsbewegung beruht darauf, dass alle Teile in ihren unterschiedlichen Aufgaben und Organisationsfeldern erfolgreich wirken.

DIE KLARE AUFGABENTEILUNG ZWISCHEN ÖGB UND GEWERKSCHAFTEN ERMÖGLICHT DIE KONZENTRATION AUF KERNKOMPETENZEN UND DAMIT EINE BESTMÖGLICHE MITGLIEDERBETREUUNG. ÖGB UND GEWERKSCHAFTEN MÜSSEN GEMEINSAME ZIELSETZUNGEN VERFOLGEN.

Doppelgleisigkeiten werden in der Organisationsstruktur beseitigt und teilweise veraltete Strukturen überarbeitet. Insgesamt werden ÖGB und Gewerkschaften schlanker, effizienter und transparenter.

Die Beiträge der Mitglieder sind sorgfältig und wirtschaftlich zu nutzen. Bei den Ausgaben hat die Leistungskomponente Vorrang. Die Verwaltungsausgaben sind auf dem unbedingt notwendigen Ausmaß zu halten. ÖGB und Gewerkschaften haben kontinuierlich gemeinsam zu prüfen, ob die Kostenstruktur durch Errichtung von gemeinsamen Einrichtungen verbessert werden kann.

2.2 UMSETZUNGSSTRUKTUR, ARBEITSWEISE UND MEILENSTEINE IN DER REFORM

16. BUNDESKONGRESS, 22. BIS 25. JÄNNER 2007

Der 16. Bundeskongress beschloss

- » Anträge des Bundesvorstandes und von Gewerkschaften zur „Organisationsreform, Reformumsetzung und zur Organisationsentwicklung von ÖGB und Gewerkschaften“ und
- » die Änderungen des Statutes und der Geschäftsordnung mit der Einführung statutarischer Möglichkeiten zusätzlicher Mitwirkungsmöglichkeiten von Mitgliedern und der Einführung des verpflichtenden Frauenanteils entsprechend der Mitgliederzahl.

ÖGB-VORSTAND, 16. FEBRUAR 2007

Der ÖGB-Vorstand setzte entsprechend dem Kongressbeschluss eine Umsetzungsleitung mit folgenden KollegInnen ein:

Helmut Tomasek, Stefan Maderner, Ingrid Reifinger und Richard Ondraschek.

Der Vorstand beauftragte einen Umsetzungsvorschlag.

ÖGB-VORSTAND, 19. APRIL 2007

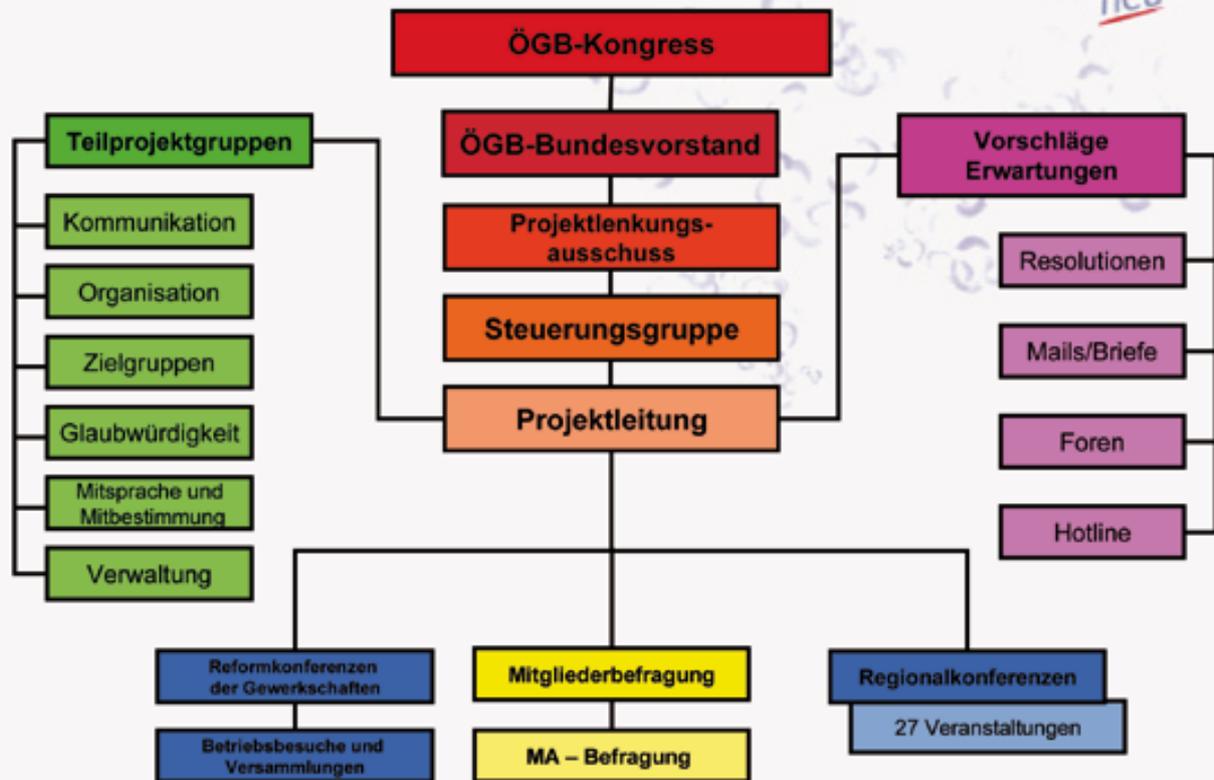
Der ÖGB-Vorstand beschloss den vorgelegten Vorschlag der Umsetzungsleitung zur

- » Gliederung der Aufgaben aus Kongressbeschlüssen in Projektbereiche und Projekte,
- » Einrichtung politischer Zuständigkeiten,
- » Beauftragung der ersten Projektstaffel,
- » Beschreibung der Verantwortlichkeit der Projektleiter.

PROJEKTE INTERESSENVERTRETUNG

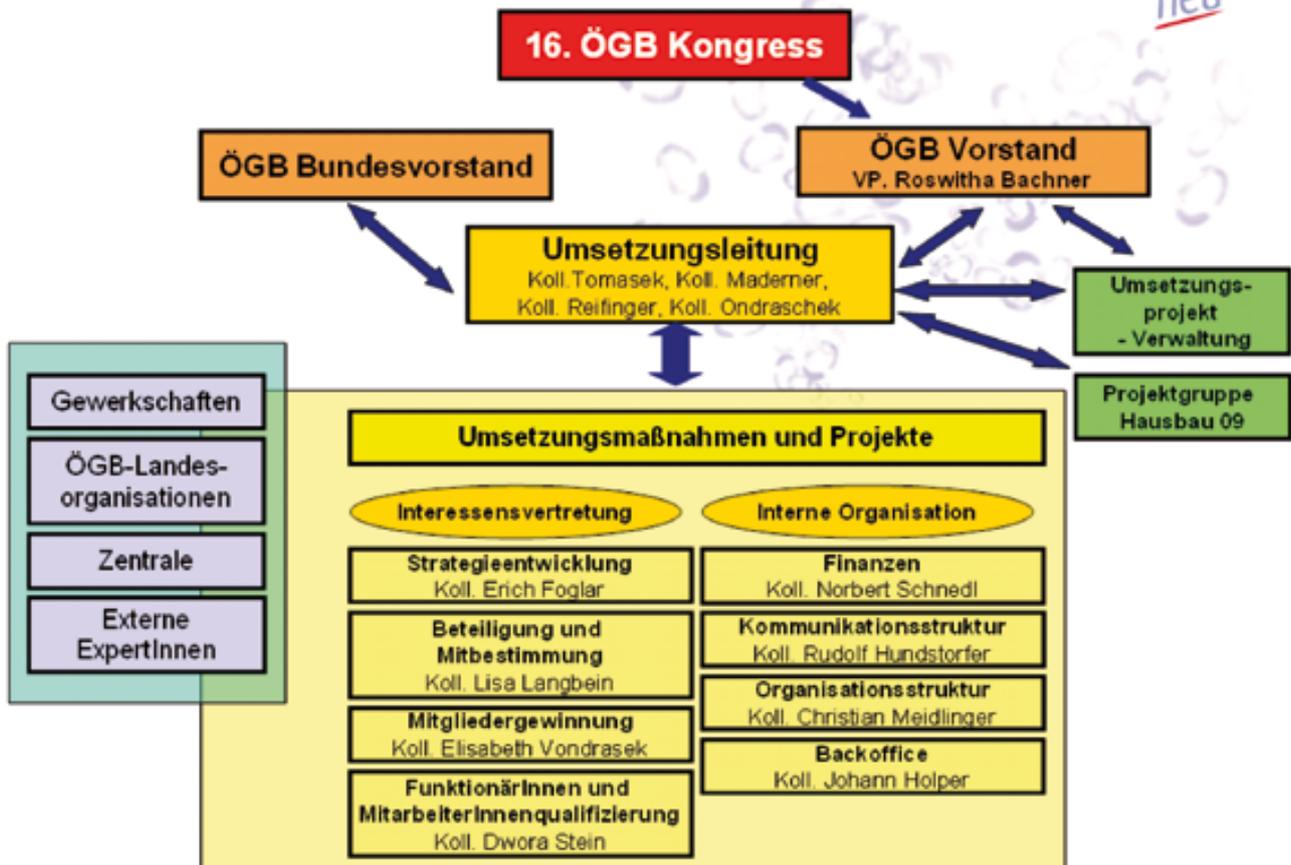
- » Ziel: Mitgliedergewinnung, Aktivierung, Bindung, Strategie

Entstehung des Kongressantrages zur Reform



Die menschliche Kraft.

Umsetzungsstruktur der Reform



- » Strategieentwicklung
- » Mitgliederbindungsprozesse
- » Beteiligung – Mitbestimmung

PROJEKTE INTERNE ORGANISATION

- » Ziel: Qualitätsverbesserung, Rationalisierung
- » Finanzen
- » Organisationsstruktur
- » Kommunikationsstruktur
- » Backoffice

DIE BESCHLOSSENEN UMSETZUNGSPROJEKTE:

1. Gleichstellung benachteiligter Gruppen ¹⁾
2. Kampagne „Einkommensungleichheit“ ¹⁾
3. Umfassendes Weiterbildungsprogramm für MitarbeiterInnen und FunktionärInnen
4. Führungskräftequalifizierung und -entwicklung ¹⁾
5. Stabsstelle Organisationsentwicklung und Controlling
6. FunktionärInneneinkommen ¹⁾
7. Ethische Kriterien für Finanzierung ¹⁾
8. Probeweise Installierung von Themen- und Funktionsforen
9. Regionalgremien und Wahlen
10. Umsetzungsgruppe die Modelle zur (Ur-)Abstimmung, Mitgliederbefragungen und Nicht-Mitglieder- bzw. Betroffenen-Befragung entwickelt
11. Neue Form der Fraktionsfinanzierung
12. Beteiligungsmöglichkeiten von „fraktionslosen“ FunktionärInnen
13. Wissenschaftliche/praxisbezogene Stärken-Schwächen-Analyse ¹⁾
14. Gewerkschaftshearing ¹⁾
15. Erstellung der Betreuungslandkarten ¹⁾
16. Klärungen zur Seminararbeit im bestehenden Bildungsrat ¹⁾
17. Stabsstelle Internationales
18. Abteilungen im sogenannten Backoffice organisieren
19. Schaffung einer neuen Organisationsstruktur in einem gemeinsamen Haus ¹⁾
20. Zielgruppenprojekt „Sozialberufe“ ¹⁾
21. Zielgruppenprojekt „TeilnehmerInnen in AMS-Maßnahmen“ ¹⁾
22. Zielgruppenprojekt „Atypisch Beschäftigte“ ¹⁾
23. Zielgruppenprojekt „Verärgerte und ausgetretene Mitglieder“ ¹⁾
24. Zielgruppenerhebung und Zuordnung
25. Entwicklung einer inhaltlichen Strategie ¹⁾
26. Gesamtmedienkonzept ¹⁾
27. Neustrukturierung der „Portal-Landschaft“ ^{1a)}
28. Direktkommunikation ^{1a)}

29. Koordinierung des Weges in Richtung Customer Relationship Management (CRM)
30. Projekt „Stille Austritte“ ¹⁾
31. Eine gemeinsame Mitgliederevidenz ¹⁾
32. Umsetzung des IKT-Konzeptes ¹⁾
33. Einrichtung einer einheitlichen Festnetznummer ¹⁾
34. Umsetzung des Konzeptes - Buchhaltung, Kostenrechnung & Budgetierung, Anlagenbuchhaltung
35. Zentraler Einkauf
36. Die Arbeit des Umsetzungsprojekts Verwaltung ist fortzusetzen, Berichterstattung an den Vorstand und Herbeiführung der notwendigen Beschlüsse (Geldverwaltung, Ehrungen, Digitaldruck, Beitrag und Leistung, Controlling, Zeitungsversand)

1) Projekt in erster Staffel zur Durchführung

1a) Wurde in späterer Folge dem Projekt Gesamtmedienkonzept zur Behandlung zugewiesen

ÖGB-BUNDESVORSTAND, 28. JUNI 2007

- » Zwischenbericht Reform
- » Beschluss der Regionsbildung und Betreuungslandkarten

ÖGB-BUNDESVORSTAND, 4. DEZEMBER 2007

- » Beschluss der neuen Geschäftsordnung für ÖGB und Landesorganisationen mit den notwendigen Veränderungen aus der neuen Regionsbildung

ÖGB-VORSTANDSTAG ZUR REFORM, 8. NOVEMBER 2007

- » Statusbericht der Projekte
- » Beschlussfassungen zu fertiggestellten Teilen

HERBST 2007 BIS SOMMER 2008

- » Bildung der neuen Regionen mit Abhaltung von Regionalkonferenzen

ÖGB-VORSTAND, 21. FEBRUAR 2008

- » Zwischenbericht zu den Reformprojekten

ÖGB-BUNDESVORSTAND, 7. MÄRZ 2008

- » Zwischenbericht zu den Reformprojekten

EVALUIERUNG DER REGIONSBILDUNG, MAI/JUNI 2008

- » Evaluierung der Regionalstruktur in den ÖGB-Regionen und Befragung der RegionalfunktionärInnen zur neuen Struktur

ÖGB-BUNDESVORSTAND, 21. OKTOBER 2008

- » Bericht über die Evaluierung der Regionsbildung

2007 BIS 2009

Projektarbeit mit laufenden (Zwischen-)Berichten in ÖGB-Vorstand und ÖGB-Bundesvorstand

ÖGB-VORSTAND, 19./20.1. UND 25.2.2009

Gesamtbewertung der durchgeführten Projekte und Maßnahmen

- » Gemeinsame strategische Personalplanung und Führungskräfteentwicklung
- » Umsetzung Stellenbesetzungsverfahren im hauptamtlichen Bereich (ab Verwendungsgruppe VI + Führungskräfte)
- » Überprüfung der Zuordnung Stabsstelle Internationales
- » Entwicklung und Angebot von Führungskräftequalifikationsmaßnahmen
- » Weiterentwicklung und Einbau des Führungsleitbildes in die tägliche Arbeit
- » Diäten und Kilometergeldabrechnung über das Lohnkonto

STARK >>>>
>>>> SOZIAL >>>> GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

Festlegungen zur Weiterarbeit nach folgendem Schema:

- » Projekte, die als Projekt abgeschlossen sind, Maßnahmen umgesetzt bzw. in Umsetzung
- » Beschlossene Projekte/Maßnahmen zur direkten Umsetzung vorgesehen
- » Projekte/Maßnahmen, die im Laufe der nächsten vier Jahre behandelt werden
- » Projekte/Maßnahmen, die derzeit nicht umsetzbar erscheinen

- » Seminar Finanzkompetenz, maßgeschneiderte Qualifizierung des Vorstands für Finanzentscheidungen
- » Etablierung der neuen Arbeitsweise entsprechend Führungskräftekonzept im Vorstand
- » Durchführung einer Großgruppenkonferenz (Kommunikation und Umsetzung der Reformmaßnahmen)

VERANTWORTLICH: LS FINANZEN

- » Neue Form der Fraktionsfinanzierung
- » Alternative Finanzierungsformen erheben

2.3 STAND DER ÖGB-REFORMPROJEKTE UND MASSNAHMEN, MÄRZ 2009**2.3.1 BESCHLOSSENE PROJEKTE/MASSNAHMEN ZUR DIREKTEN UMSETZUNG VORGEGEHEN****VERANTWORTLICH: PRÄSIDENT**

- » Themen für Agendasetting im Vorstand:
 - Gleichstellung benachteiligter Gruppen
 - Kampagne Einkommensungleichheit
- » Selbstüberprüfung/Selfassessment, jedes Vorstandsmitglied kann seinen personenbezogenen Entwicklungsplan entwerfen
- » Umsetzung flächendeckendes MitarbeiterInnen-Gespräch
- » Durchführung eines Sozialen Audit
- » Definition BereichssprecherInnen, Spielregeln für BereichssprecherInnen und deren Netzwerke etablieren und implementieren

VERANTWORTLICH: LS GRUNDSATZ

- » Erarbeitung eines Prozesses zur regelmäßigen, jährlichen Themenfindung und Schwerpunktsetzung für die folgenden Jahre inkl. Umsetzungsprozess
- » Sozialpartnerverhandlungen und politische Verhandlungen nach standardisierten Prozessabläufen – Prozessabläufe entwickeln, Prozesse implementieren

VERANTWORTLICH: LS ORGANISATION

- » Textliche und grafische Umsetzung der Mission inkl. Slogan und Kommunikationsbilder
- » Zielgruppe unter 35-Jährige: Erhebung, Befragung, Studie durchführen, Umsetzungskonzept für Vorstand entwickeln
- » BR/PV als GewerkschafterInnen: Daten (Ist-Stand erheben und Soll-Wert erstellen, Konzeptentwicklung zur Umsetzung)

STARK

- » Image über öffentliche Wahrnehmung der Gewerkschaft verbessern, regelmäßiges Monitoring etablieren
- » Benennung von politischen Personen für interne Kommunikation (Integration BereichssprecherInnen)
- » Beauftragung von konkreten Personen zur Durchführung interner Kommunikation, diese Personen sind nahe an der Führung und kennen die Organisationsstruktur, nötige Ressourcen werden zur Verfügung gestellt
- » Mitgliederwerbung: Vorstand legt jährlich Ziele fest und kontrolliert die Erfüllung
- » Personaleinsatz Richtung Betreuung verschieben: Analyse und Modellentwicklung
- » Neu gewählte ArbeitnehmervertreterInnen absolvieren Basisausbildung, Umsetzungskonzept erarbeiten
- » Zielgruppenprojekt TeilnehmerInnen in AMS-Maßnahmen
- » Bedürfniserhebung für Basisdienstleistungspaket
- » Pilot „Familienpaket“ mit bestehenden planen, durchführen (interne Kommunikation berücksichtigen)
- » Das neue ÖGB-Familienpaket als Direktkommunikation im Lebenszyklus mit der Zielgruppe der bis 35-Jährigen
- » Erteilung des Auftrages zur Erarbeitung von Richtlinien für die Umsetzung interner Kommunikation
- » Interne Kommunikation: Erprobung an den Mustertemen
- » Klärung der Verantwortlichkeiten für BR-Arbeit im ÖGB und in den Gewerkschaften, ÖGB und Gewerkschaften nominieren jeweils eine Person als politisch verantwortlich für BR-Arbeit sowie eine Person als organisatorisch verantwortlich (unter Gewährleistung der entsprechenden Ressourcen für Koordinationsarbeit, ...)
- » Image gegenüber BR/PV: Erhebung, Befragung, Studie Focusgruppe, Umfrage kommunizieren
- » Willkommenspaket für neue BR
- » Dank an BR/PV, die ihre Funktion beenden

2.3.2 PROJEKTE, DIE ALS PROJEKT ABGESCHLOSSEN SIND, MASSNAHMEN UMGESETZT BZW. IN UMSETZUNG

- » Entwicklung einer inhaltlichen Strategie
- » Wissenschaftlich/praxisbezogene Stärken/Schwächen-Analyse
- » Führungskräftequalifizierung und -entwicklung

- » Regionsbildung und Erstellung der Betreuungslandkarten
- » Gesamtmedienkonzept
- » Projekt „Stille Austritte“
- » Zielgruppenprojekt „Verärgerte und ausgetretene Mitglieder“
- » Zielgruppe „Atypisch Beschäftigte“
- » Probeweise Installierung von Themen und Funktionsforen
- » Pilotprojekt Direktkommunikation
- » Ehrungen
- » Klärung der Seminararbeit im bestehenden Bildungsrat
- » Weiterbildungsprogramm für MitarbeiterInnen und FunktionärInnen
- » Ethnische Kriterien für Veranlagung
- » FunktionärInneneinkommen
- » Controlling
- » Abteilungen im Backoffice organisieren
- » Neue Organisationsstruktur im neuen Haus
- » Umsetzung des IKT-Konzepts
- » Einrichtung einer einheitlichen Festnetznummer
- » Zentraler Einkauf
- » Gemeinsamer Zeitungsversand
- » Digitaldruck
- » Auftrag des ÖGB-Vorstands an die Statutengruppe
 - Die Anzahl der Vorstandsmitglieder soll 12–20 betragen.
 - Die Leitenden SekretärInnen erhalten aufgrund ihrer Funktion Stimmrecht im Vorstand, werden jedoch weiter vom Bundesvorstand bestellt.
 - Die ArbeitnehmervertreterInnen der Beschäftigten des ÖGB erhalten beratende Stimme im Vorstand.

2.3.3 PROJEKTE/MASSNAHMEN, DIE IM LAUFE DER NÄCHSTEN VIER JAHRE BEHANDELT WERDEN

- » Vernetzungsveranstaltungen für BR/PV und werdende BR/PV. Entscheidung, ob dieses Thema gewerkschaftlich weiterbearbeitet werden soll
- » Spezialangebot für alle BR-Körperschaften 1x vor Ort/pro Jahr. Entscheidung, ob dieser Vorschlag weiter ausgearbeitet werden soll
- » BR-Newsletter mit echtem Mehrwert für BR/PV. Zustimmung zum gemeinsamen Mindeststandard und zum

SOZIAL

GERECHT

„gemeinsamen Newsletter“ (entstehend aus Nachrichtendienst). Beschluss über die Ausarbeitung und verbindliche Anwendung eines derartigen Willkommenspaketes

- » Printmedium für BetriebsrätInnen
- » Gemeinsame Mindeststandards für BR im Internet. Zustimmung zum gemeinsamen Mindeststandard bezüglich KV und den Internetportalen der Gewerkschaften
- » BR-Event von ÖGB und Gewerkschaften gemeinsam in der Region pro Jahr. Entscheidung, ob dieser Vorschlag weiter ausgearbeitet werden soll
- » Tag der offenen Tür in der Region
- » Regionalgremien und Wahl
- » Modelle zu (Ur-)Abstimmung, Mitgliederbefragung
- » Anforderungsprofil für FunktionärInnen
- » Delegation in externe Führungsfunktionen
- » Zielgruppenerhebung und Zuordnung
- » Beteiligungsmöglichkeiten „fraktionslose“ FunktionärInnen
- » Vereinheitlichung Mitgliedsbeitrag

2.3.4 PROJEKTE/MASSNAHMEN, DIE DERZEIT NICHT UMSETZBAR ERSCHEINEN

- » Customer Relationship Management (CRM)
- » Gewerkschaftshearing in der Region
- » Gemeinsames Printmedium
- » Neustrukturierung der Portal-Landschaft
- » Gemeinsame Mitgliederevidenz
- » Zielgruppenprojekt „Sozialberufe“
- » Gemeinsame Geldverwaltung
- » Stabsstelle Organisationsentwicklung
- » Umsetzung des Konzeptes Buchhaltung, Kostenrechnung
- » Einzelmaßnahmen aus der Direktkommunikation. Für die Koordination der vorgeschlagenen Projekte müssen die erforderlichen finanziellen Mittel, wie auch die MitarbeiterInnen gemeinsam von ÖGB und Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden
 - Lohnsteuerbearbeitung mit neuer Methode ÖGB@Home, Beratung/Service/Werbung
 - EU-Wahl (politischer Inhalt) mit verstärkten regionalen Veranstaltungen mit ÖGB on the Road

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

WWW.OEGB.AT

- Urlaubsgeld-Sommer (Image/Werbung) Bäderaktion
- Weihnachtsgeld/Erfolgsbilanz als bereits praktizierte und bewährte Methode aber gemeinsam mit gleichem Design als jahreszeitabhängige Direktkommunikation

2.4 ERGEBNISBERICHT AUS EINIGEN SCHLÜSSELPROJEKTEN DER REFORM

2.4.1 PROJEKT FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Die Verankerung einer neuen Führungskultur in unserer Organisation verlangt eine Änderung des Bewusstseins im Sinne der beschlossenen Leitsätze bei den Führungskräften und im Sinne von Zivilcourage leben, innere Opposition zulassen und fördern.

Aktionismus und demokratische Beteiligung der Menschen fördern. Hauptzielsetzung des Projekts ist, eine neue Führungskultur zu verankern. Dazu braucht es eine entsprechende Kommunikationskultur auf der zwischenmenschlichen Ebene, eine entsprechende Sitzungskultur und eine entsprechende Konfliktkultur. Von der Arbeitsgruppe wurden dem Vorstand eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen und beschlossen.

„VERANKERUNG EINER NEUEN FÜHRUNGSKULTUR IN DER ORGANISATION“

- » Die neue Führungskultur in ÖGB und Gewerkschaften
- » Qualifikations- und Entwicklungsfelder für die politischen Führungskräfte und das Management des ÖGB und seiner Gewerkschaften

- » Etablierung der neuen Arbeitsweise im Vorstand
- » Vernetzung mit den Ergebnissen der anderen Reformprojekte
- » MitarbeiterInnengespräche
- » Interne Kommunikation
- » Führungskräfte Nachwuchsplanung + Recruiting:
- » Maßnahmen zur Prävention von Stress/Burn-out
- » Strategische Personalplanung und Personalentwicklung
- » Soziales Audit

„ENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER EINZELNEN FÜHRUNGSKRÄFTE“

- » Alle Führungskräfte inklusive Vorstand
 - Qualifizierung in bestehenden Führungsstrukturen (on the Job)
 - Qualifizierung off the Job

„ENTWICKLUNG VON VERFAHREN FÜR DIE BESETZUNG VON FUNKTIONEN“

- » Stellenbesetzungen im hauptamtlichen Bereich

2.4.2 PROJEKT ENTWICKLUNG EINER INHALTLICHEN STRATEGIE

Ziel der Arbeitsgruppe „Entwicklung einer inhaltlichen Strategie“ war die Etablierung eines Themen- und Ereignismanagements mit klaren Grundlagen und Positionen sowie die Entwicklung einer inhaltlichen Strategie aufbauend auf den gemeinsamen Zielen als Voraussetzung für eine Kommunikationsstrategie. Mit internen und externen Experten wurde an diesen Themen gearbeitet.

VON DER ARBEITSGRUPPE WURDE/N:

- » definiert, welche Kernbotschaften und welche Mission der ÖGB hat.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

- » Positionierungen des ÖGB zu politischen, gesellschaftlichen und sozialen Bereichen ausgearbeitet.
- » Vorschläge ausgearbeitet, was der ÖGB und die Gewerkschaften neben der Interessenvertretungsarbeit an Service- und Informationsdienstleistungen anbieten soll.
- » Kernziele in folgenden Bereichen definiert:
 - Strategische Perspektive,
 - Mitglieder Perspektive,
 - Prozess Perspektive,
 - Finanzwirtschaftliche Perspektive.
- » ein Vorschlag ausgearbeitet, welche Rahmenbedingungen ein Agendasetting für kommende Jahre erfüllen muss (mit dem Auftrag daran weiterzuarbeiten).

Es wurde ein Maßnahmenkatalog zu all diesen Bereichen ausgearbeitet und im Vorstand diskutiert und teilweise beschlossen.

2.4.3 PROJEKT GESAMTMEDIENKONZEPT

Ziel der Arbeitsgruppe „Gesamtmedienkonzept“ war die Entwicklung und Vorbereitung eines umsetzbaren Gesamtmedienkonzeptes für den ÖGB und seine Gewerkschaften. Kommunikationsstrategien mit Maßnahmen in den Bereichen Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, Interne Kommunikation und der Kommunikationslandschaft auszuarbeiten und als Maßnahmen dem ÖGB-Vorstand vorzulegen.

Für folgende Themenbereiche erarbeitete die Arbeitsgruppe Vorschläge und Maßnahmen:

- » Kommunikation mit ÖGB-Beschäftigten – Interne Kommunikation
- » Kommunikation mit BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen
- » Direktkommunikation mit Mitgliedern
- » Neugestaltung der Zeitungslandschaft des ÖGB und der Gewerkschaften

2.4.4 PROJEKT REGIONSBIILDUNG UND ERSTELLUNG VON BETREUUNGS-LANDKARTEN

Ausgangslage dieses Projekt war der Auftrag und der Beschluss des ÖGB-Kongress 2007, dass es im Bereich der Betriebsbetreuung und Betreuung von Mitgliedern in den Regionen einer Neuausrichtung bedarf.

Doppelgleisigkeiten zwischen ÖGB und Gewerkschaften sollen dabei vermieden werden.

Alle Standorte sollten weiterhin als erste Anlaufstelle für Beratung der Mitglieder und BR/PV zur Verfügung stehen. Die Arbeit sollte kostengünstiger bzw. effizienter durchgeführt werden.

Zielsetzungen des Projekts waren:

- » Erstellung von Betreuungslandkarten
- » Bearbeitung von „Weißen Flecken“ und Zukunftspotenzialen – Gewinnung von neuen Mitgliedern, Organisation neuer Betriebe

Die Bildung der Regionen wurde Mitte 2007 abgeschlossen und wurde auch in der Geschäftsordnung des ÖGB verankert. An der Entwicklung und Umsetzung der Betreuungslandkarten und der Definition der „Weißen Flecken“ wird derzeit weitergearbeitet.

2.4.5 WEITERE DURCHFÜHRTE PROJEKTE UND REFORMMASSNAHMEN

- » Projekt „Stille Austritte“ – Das Projekt wurde vom ÖGB-Vorstand beschlossen und läuft (mit großem Erfolg) bis 2010.
- » Projekt „Ausgetretene Mitglieder“ – Wurde mit Erfolg durchgeführt und es konnten eine Reihe an Mitglieder wieder zurückgewonnen werden.
- » Konsequenter Ausbau des 4-Augen-Prinzips zu einem 4-Personen-Prinzip für die Zeichnungsberechtigung in bedeutenden Rechtsgeschäften (ÖGB-Statuten § 22 [2]).
- » In der Kontrollkommission für eine Minderheitsfraktion den Vorsitz.
- » Für Vorstandsmitglieder gilt eine Einkommensobergrenze (Einkommen 2008 netto 6.125,11 Euro).
- » Im Bereich der direkten Demokratie wurde in den Statuten des ÖGB die Möglichkeit geschaffen, Themen- und Funktionsforen zu installieren.
- » Regelung zur Beachtung einer Frauenquote in den Statuten und der Geschäftsordnung.
- » Beschluss von Kriterien zur ethnischen Veranlagung im ÖGB-Vorstand.
- » Projekte im gemeinsamen Haus:
 - Digitaldruck
 - Errichtung einer einheitlichen Festnetznummer
 - IKT-Konzept
 - Gemeinsame Backofficeeinheiten

STARK >>>>
>>>> SOZIAL
>>>> GERECHT

3 GRUNDSATZ

ALS SOZIALPARTNER UND ALS INTERESSENVERTRETUNG WAR DER ÖGB AUCH IN DEN VERGANGENEN ZWEI JAHREN AN DER ENTSTEHUNG VON GESETZEN UND ZULETZT BESONDERS STARK AN DER ERARBEITUNG VON MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DER KRISE BETEILIGT. IN DEN ZEITRAUM SEIT JÄNNER 2007 FALLEN AUCH MEHRERE SOZIALPARTNERVEREINBARUNGEN, DIE IN SOZIALPOLITISCHER HINSICHT VERBESSERUNGEN BRACHTEN, ZUM BEISPIEL SOZIALVERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR FREIE DIENSTNEHMERINNEN ODER MEHRARBEITZUSCHLAG FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE.

3.1 WIRTSCHAFT

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat schon frühzeitig der sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage großes Augenmerk gewidmet und energische Gegenmaßnahmen eingefordert. Angesichts erkennbaren starken internationalen Nachfragerückgangs muss die Wirtschaftspolitik vor allem die Binnennachfrage absichern und stärken, die Einhaltung von strengen Defizitgrenzen ist in derartigen Zeiten sowohl sozialpolitisch als auch volkswirtschaftlich kontraproduktiv.

Der Nationalrat hat diesen Paradigmenwechsel in der Wirtschaftspolitik im Sommer 2008 vollzogen, bei einer Sondersitzung wurden unter anderem Pensionserhöhung, 13. Familienbeihilfe, Steuersenkung bei Medikamenten, Studiengebühren und Pflegegeld beschlossen. Damit wurde für die Jahre 2009 und 2010 zusätzliche Nachfrage in der Höhe von jeweils rund einem halben Prozentpunkt des BIP generiert.

DER ZUSAMMENBRUCH VON LEHMAN BROTHERS SPITZTE DIE INTERNATIONALE FINANZKRISE IN EXTREMER WEISE ZU UND ERZWANG EINEN G-7-GIPFEL, EINEN EU-GIPFEL UND IN WEITERER FOLGE IM OKTOBER 2008 IN ÖSTERREICH EIN STAATLICHES RETTUNGSPAKET ZUR ERHALTUNG DER ZAHLUNGSFÄHIGKEIT DER BANKEN UND ZUR STABILISIERUNG DES FINANZMARKTES.

Im Zuge der Regierungsbildung in Österreich wurden dann rasch aufeinanderfolgend zwei Konjunkturpakete und eine

auf 1. Jänner 2009 vorgezogene Lohnsteuersenkung beschlossen. Die Umsetzung dieser beschlossenen Maßnahmen ist noch nicht überall so erfolgt, wie sie von der wirtschaftlichen Situation her notwendig ist.

Vor dem Hintergrund eines gleichzeitigen Konjunkturabschwungs in allen führenden Industrieregionen geht es neben den fallweise nur zögerlich umgesetzten Stabilisierungsmaßnahmen vorrangig um die Frage, wie ein möglichst hohes Beschäftigungsvolumen ohne Einkommenseinbußen gehalten werden kann, ohne das Vollbeschäftigungsziel aus den Augen zu verlieren. In diesem Kampf um die Arbeitsplätze sind die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik massiv gefordert, u. a. Schulungen, verstärkter Einsatz von Kurzarbeit, Arbeitsstiftungen, volle Ausschöpfung der Übergangsfristen oder höheres Arbeitslosengeld – und sie müssen auch ausreichend dotiert sein. Das ist billiger als Arbeitslosigkeit hinzunehmen, die gesamtwirtschaftliche Kosten bei 100.000 Arbeitslosen von über 4,7 Mrd. € pro Jahr verursacht, wovon auf den Staat (Steuerausfall und Arbeitslosengeldzahlungen) 2,85 Mrd. € fallen.

DIE FUNDAMENTALEN INTERESSENKONFLIKTE ZWISCHEN BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN, MEHRFACHFUNKTIONEN VON BUCHPRÜFERN UND RATING AGENTUREN BIS HIN ZUM INSIDERVERHALTEN UND DER ROLLE DER FINANZMARKTAUFSICHT STEHEN DER LÖSUNG DIESER FINANZKRISE EBENSO IM WEGE WIE DER SELBSTREGULIERUNGSANSPRUCH DER WIRTSCHAFT. Angesichts des Ausmaßes des privaten Scheiterns kann nur noch der einst in der Wirtschaftspolitik verpönte Staat die Sanierung übernehmen, Regulierung und Aufsicht des Finanzsektors müssen im internationalen Gleichklang erfolgen. Aus ArbeitnehmerInnensicht muss es dabei strenge Auflagen und Regeln geben. Wenn die öffentliche Hand die Banken unterstützt, dann muss das Geld in den Wirtschaftskreislauf kommen, um die Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen und Arbeitsplätze zu erhalten. Denn wenn die SteuerzahlerInnen schon das Risiko tragen sollen, dann müssen sie auch an künftigen Gewinnen beteiligt werden und einen fairen Anteil an der künftigen Wertsteigerung bekommen. Die Aufsicht muss

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

mehr Biss bekommen. Rating Agenturen, die massiv zur Entstehung der Krise beigetragen haben, sind künftig ebenfalls der Regulierung und der Aufsicht zu unterstellen. Diese Agenturen bewerten Firmen und Banken, von denen sie selbst bezahlt werden. Und schließlich muss es für die staatlich geförderte kollektive Altersvorsorge ein Sicherheitsnetz geben, wobei u. a. rückwirkend die Wiedereinführung der Mindestverzinsungsgarantie bei Pensionskassen vorzunehmen ist.

MASSNAHMEN IM DETAIL:

ENTLASTUNG DER NIEDRIGEINKOMMEN

Mit Juli 2008 wurden die Arbeitslosenversicherungsbeiträge bis zu Monatseinkommen von 1.350 Euro gestrichen bzw. gesenkt. Das bringt bei 1.000 Euro brutto Monatsgehalt 420 Euro Entlastung im Jahr. Insgesamt eine Million Menschen, darunter viele Frauen, profitieren von dieser Maßnahme.

5-PUNKTE-PROGRAMM

In einer Sondersitzung des Nationalrates im September 2008 wurden wichtige Maßnahmen gegen die Teuerung beschlossen:

- » höheres Pflegegeld,
- » mehr Familienbeihilfe für alle Kinder,
- » die Verlängerung der „Hacklerregelung“,
- » die Abschaffung der Studiengebühren,
- » die Anhebung der Pensionen um 3,4 Prozent (Pensionistenpreisindex), eine Einmalzahlung sowie ein Heizkostenzuschuss für AusgleichszulagenbezieherInnen.

BANKENPAKET

Im Oktober 2008 folgte ein Bankenpaket. Rückwirkend mit 1. Oktober wurde eine unbegrenzte Garantie für Spareinlagen eingeführt.

- » Totale Sicherung der Spareinlagen rückwirkend mit 1. Oktober
- » Staatliche Haftung für Liquiditätsspritzen für Banken
- » Einrichtung einer Liquiditäts-Clearingstelle bei der Österreichischen Kontrollbank (hat eine Bank überschüssige Liquidität, soll sie diese der Ausgleichsstelle zur Verfügung stellen können)
- » Haftungen und Garantien für systemrelevante Banken
- » Zur Verhinderung von gefährlichen Spekulationen werden sogenannte „Leerverkäufe“ verboten

ERSTES KONJUNKTURPROGRAMM

Arbeitslosigkeit verhindern und Beschäftigung fördern lauten die zentralen Punkte des Konjunkturprogramms. Mit einer Mittelstandsmilliarde soll Klein- und Mittelbetrieben geholfen werden.

Schwerpunkte des Konjunkturpakets I:

- » Setzung von Investitionsanreizen etwa durch die Schaffung eines Mittelstandsfonds, durch zinsgünstige Kredite des Enterprise-Resource-Planning-Fonds oder Erhöhung des Haftungsrahmens des Austria Wirtschaftsservices
- » Fortsetzung der Internationalisierungsoffensive: Hier gibt es jährlich 25 Millionen Euro für die Ankurbelung des Exports und Stimulierung von Forschung und Entwicklung; hier sollen Darlehen der europäischen Investi-

tionsbank für Forschungs- und Technologieprojekte als Kredite weitergegeben werden

- » Forcierung umweltrelevanter Maßnahmen: Bereitstellung von Investitionskrediten für Energie- und Energieeffizienz-Projekte sowie Gratiszuteilung von CO₂-Emissionszertifikaten für energieintensive Sektoren
- » Erhöhung der staatlichen Förderung beim Bausparen: Hier wird eine Erhöhung der prämienbegünstigten Einzahlung auf 1.200 Euro vorgeschlagen
- » Infrastrukturmaßnahmen: Neben Maßnahmen im Schienenbereich werden auch Instandsetzungsprojekte und Generalerneuerungen im ASFINAG-Bereich vorgezogen. Die Kosten werden dabei aus den laufenden Einnahmen der ASFINAG gedeckt. Im Kommunikationsbereich gibt es Unterstützungen für die Breitbandanwendung

STEUERSENKUNG 2009 UND ZWEITES KONJUNKTURPROGRAMM

NICHT ZULETZT DEM MASSIVEN DRUCK DER GEWERKSCHAFTERINNEN IST ES ZU VERDANKEN, DASS DIE STEUERREFORM SCHON MIT 1. JÄNNER 2009 UND DAMIT EIN JAHR FRÜHER ALS URSPRÜNGLICH GEPLANT IN KRAFT TRITT. MIT DER STEUERSENKUNG 2009 KOMMT ES ZU EINER LOHN- UND EINKOMMENSTEUERENTLASTUNG IN HÖHE VON 2,2 MRD. EURO UND ZU EINER ENTLASTUNG FÜR FAMILIEN IM AUSMASS VON 500 MIO. EURO.

LOHN- UND EINKOMMENSTEUERTARIFENTLASTUNG

- » 160.000 Personen zusätzlich müssen keine Lohn- und Einkommensteuer bezahlen, da der Grenzwert, ab dem Steuer bezahlt werden muss, von 1.000 Euro Monatseinkommen auf 1.100 Euro angehoben wird.
- » Alle SteuerzahlerInnen werden entlastet, allerdings mit einer Deckelung bei den obersten Einkommensbeziehern.

- » Grundsätzlich werden die unteren Einkommen mit der Steuerreform prozentuell stärker entlastet als die oberen Einkommen.
- » 1,9 Mrd. Euro von den 2,2 Mrd. Euro (das sind 90 Prozent) gehen an die Einkommen unter 4.000 Euro.
- » Für Jahreseinkommen bis 25.000 Euro wird der Grenzsteuersatz von bisher 38,33 Prozent auf 36,50 Prozent gesenkt.

ENTLASTUNGEN FÜR FAMILIEN

Bei der Entlastung für Familien sind die Erhöhung der Kinderabsetzbeträge sowie die Einführung eines Kinderfreibetrags für alle Kinder hervorzuheben. Die Entlastung der Familien erfolgt durch:

- » Kinderabsetzbeträge
- » Kinderfreibetrag
- » Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten
- » Freiwilliger Zuschuss des Arbeitsgebers für die Kinderbetreuungskosten

Mit Anfang 2009 wurde das zweite Konjunkturpaket wirksam. Die neue Bundesregierung hat damit eine Forderung des ÖGB aufgegriffen. Es soll vor allem Arbeitsplätze schaffen, zum Beispiel durch Investitionen in die Infrastruktur oder die thermische Sanierung von Gebäuden. 75 Millionen Euro gehen im kommenden Jahr direkt an regionale Beschäftigungsprogramme. Ein Teil des Konjunkturpakets ist auch das verpflichtende kostenlose Kindergartenjahr, weil es Familien entlastet, Arbeitsplätze schafft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.

1.500 EURO VERSCHROTTUNGSPRÄMIE FÜR ALTAUTOS

Privatpersonen, die ihr Altfahrzeug verschrotten lassen und durch ein Neufahrzeug ersetzen, erhalten eine Verschrottungs-/Umweltprämie in Höhe von 1.500 Euro. Ziel ist es, die in die Krise geratene Fahrzeugbranche zu beleben und

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL



FOTO: ÖGB

dabei den Kfz-Bestand an umweltschädlichen Fahrzeugen durch umweltfreundlichere zu ersetzen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund betonte in seiner Stellungnahme ausdrücklich, dass in einer Zeit der wirtschaftlichen Krise öffentliche Konjunkturbelebungsmaßnahmen notwendig sind. Jedoch ist die Verschrottungs-/Umweltprämie in der vorgeschlagenen Form ein ineffizientes Mittel zur Konjunkturbelebung im Allgemeinen und zur Förderung der Automobilbranche im Speziellen.

3.2 SOZIALPOLITIK

3.2.1 ARBEITSMARKT- UND BILDUNGSPOLITIK

ARBEITSMARKT – ZUKUNFT 2010: JUGENDBESCHÄFTIGUNGS- UND FACHKRÄFTEPAKET

IM OKTOBER 2007 HABEN DIE SOZIALPARTNER DER BUNDESREGIERUNG EIN MASSNAHMENPAKET ZUR DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS UND ZUR JUGENDBESCHÄFTIGUNG UNTER DEM NAMEN „ARBEITSMARKT – ZUKUNFT 2010“ ÜBERGEBEN.

Die wesentlichen Punkte des Maßnahmenpaketes sind die Zukunftsförderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung, überbetriebliche Ausbildungszentren, eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose sowie die Handhabung der Übergangsfristen für den Arbeitsmarkt.

Bei der Lehrlingsausbildung soll durch die Zusammenführung der Blum-Förderung, der allgemeinen Lehrstellenförderung sowie durch die Einbringung von Teilen jenes Geldes, das sich die ArbeitgeberInnen durch die Senkung des Beitrages zum Entgeltsicherungsfonds ersparen, das

Gießkannenprinzip bei der Lehrstellenförderung ausgeglichen haben. Qualitäts- und Bedarfskriterien stehen im Vordergrund. Wer trotz Förderung keine Lehrstelle in einem Betrieb findet, kann in überbetrieblichen Ausbildungszentren einen Beruf lernen – bis zur Lehrabschlussprüfung.

SENKUNG DER ARBEITSLSENVERSICHERUNGSBEITRÄGE

MIT JULI 2008 WURDEN DIE ARBEITSLSENVERSICHERUNGSBEITRÄGE BIS ZU MONATSEINKOMMEN VON 1.350 EURO GESTRICHEN BZW. GESENKT. DAS BRINGT BEI 1.000 EURO BRUTTO MONATSGEHALT 420 EURO ENTLASTUNG IM JAHR. INSGESAMT EINE MILLION MENSCHEN, DARUNTER VIELE FRAUEN, PROFITIEREN VON DIESER MASSNAHME.

ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN

Um der hohen Arbeitslosigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen entgegenzuwirken, präsentierten die Sozialpartner im April 2008 einen Maßnahmenkatalog, um die Chancen dieser Zielgruppe am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Dieses Maßnahmenpaket enthält zwei Altersteilzeitmodelle, die von den Betrieben wahlweise in Anspruch genommen werden können. Die Modelle sichern mit einem Eintrittsalter von 58 bzw. 57 Jahren dieses bewährte Instrument für die Zukunft ab und erlauben bei der Modellvariante mit 57 Jahren sogar eine Dauer, die um ein Jahr über das frühestmögliche Pensionsanfallsalter hinausgeht und somit das Pensionsanfallsalter um ein Jahr nach hinten verschiebt.

Einen weiteren Teil dieses Maßnahmenpaketes bildet ein „Kombilohnmodell“ mit dem gezielte Beschäftigungsanreize für Personengruppen über 45 Jahren sowie WiedereinsteigerInnen und Menschen mit Behinderung geboten werden sollen.

Ein umfassendes Präventionsgesetz zur Verhütung von Krankheiten und Vermeidung von Frühpensionierungen, Maßnahmen zur „betrieblichen Gesundheitsförderung“ sowie Maßnahmen zur besseren Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen in Weiterbildungsprogramme vervollständigen den „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“.

MODIFIKATION DER ZUMUTBARKEITSBESTIMMUNGEN

Modifikation der Zumutbarkeitsbestimmungen beim Zugang in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten. Mit Abänderungsantrag wurden gesetzliche Vorgaben über eine Qualitätsausrichtung bei Zuweisungen zur Arbeitskräfteüberlassung und bei Arbeitserprobungen aufgenommen.

BILDUNGSPOLITIK

- » Am 3. Oktober 2007 haben die Sozialpartner zum Auftakt der „Bad Ischler Gespräche“ ein gemeinsames Bildungskonzept präsentiert. Es enthält eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zahlreiche Vorschläge und Forderungen zur Reform des Schulsystems und der universitären Bildung.
- » Lehrlinge können seit dem Schuljahr 2008/2009 ohne zusätzliche Kosten die Matura machen. Rund 1.600 Lehrlinge werden pro Jahr von diesem Angebot profitieren.
- » Reform und Attraktivierung der Bildungskarenz.
- » Abschaffung der Studiengebühren.

3.2.2. SOZIALVERSICHERUNGSPOLITIK

ANMELDUNG ZUR SOZIALVERSICHERUNG VOR ARBEITSBEGINN

AUFGRUND EINER SOZIALPARTNEREINIGUNG WURDE EINE GESETZESÄNDERUNG BESCHLOSSEN, DIE DAZU FÜHRTE, DASS SEIT 1. JÄNNER 2008 ARBEITNEHMERINNEN VOR ARBEITSBEGINN ZUR SOZIALVERSICHERUNG GEMELDET WERDEN MÜSSEN. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit einer Kurzanmeldung geschaffen und mit dieser Regelung gibt es nun eine wirksame Maßnahme gegen Schwarzarbeit. Zuvor war der Nachweis, dass die Beschäftigung der nicht angemeldeten ArbeitnehmerInnen schon länger vorliegt, praktisch unmöglich. Allein im Jahr 2006 wurden von der KIAB 7.490 Personen ohne SV-Anmeldung angetroffen.

Gleichzeitig mit der Anmeldung vor Arbeitsbeginn wurde aufgrund der Sozialpartnereinigung auch der Strafkatolog für Zuwiderhandeln geändert. Der Strafrahmen für den erstmaligen Verstoß und gleichzeitig geringer Schuld beträgt nun 365 Euro (bisher 730), im Wiederholungsfall 5.000 Euro (bisher 3.630). Der Beitragszuschlag zur Abgeltung des Verwaltungsaufwandes der Gebietskrankenkasse

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GE

DEIN PARTNER IN DER AR

STARK

>>>>>> G

muss – wie bisher – erst ab dem 8. Tag gezahlt werden. Dies jedoch nur, wenn das Unternehmen den/die ArbeitnehmerIn freiwillig innerhalb von sieben Tagen zur Sozialversicherung anmeldet. Werden hingegen seit dem 1. Jänner 2008 von der KIAB bei einer Betriebskontrolle nicht angemeldete ArbeitnehmerInnen angetroffen, muss das Unternehmen pro Prüfeinsatz 800 Euro und zusätzlich für jede/n nicht angemeldete/n Dienstnehmerin/-nehmer 500 Euro an die Gebietskrankenkasse zahlen.

GENERALUNTERNEHMERHAFTUNG

DIE SYSTEMATISCHE HINTERZIEHUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN DURCH SCHWINDELFIRMEN, DIE NUR ZU DIESEM ZWECK GEGRÜNDET WERDEN, IST IN DER BAUBRANCHE LEIDER NICHT UNÜBLICH.

Seit 1. Jänner 2009 haftet der Generalunternehmer grundsätzlich für die Sozialversicherungsbeiträge, die das beauftragte Unternehmen (Sub-Unternehmer) zahlen muss. Die Generalunternehmerhaftung entfällt, wenn Unternehmen, die Teile von Bauaufträgen an Sub-Unternehmer weitergeben, 20 Prozent des Auftragswertes, den der Sub-Unternehmer für den Auftrag bekommen soll, bei der Sozialversicherung hinterlegen, oder die Gebietskrankenkasse dem Sub-Unternehmen bescheinigt, in den drei

vergangenen Jahren seriös gearbeitet und ihre Beiträge bezahlt zu haben.

PFLEGE

Das Hausbetreuungsgesetz und die Änderungen des Bundespflegegesetzes, welche die finanzielle Förderung für legale Pflege regeln, sind mit 1. Juli 2007 in Kraft getreten. Das Pflegeamnestiegesetz ist mit Ende 2007 ausgelaufen.

PENSIONSERHÖHUNG

Aufgrund der hohen Inflation im Jahr 2008 hat der Nationalrat nicht zuletzt auch auf Initiative der ÖGB-PensionistInnen beschlossen, die Pensionserhöhung 2009 schon im November 2008 auszubezahlen.

PENSIONSKONTO UND PARALLELRECHNUNG

Mit 1. Jänner 2008 ist das Pensionskonto und die Parallelrechnung in Kraft treten. Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren wurden, muss die Pension aus drei verschiedenen Rechtslagen ermittelt werden. Es wurden verschiedene Modelle entwickelt, um die Pensionsberechnung zu vereinfachen. Der ÖGB tritt dafür ein, dass es durch eine neue Pensionsberechnungsmethode nicht zu neuerlichen Pensionskürzungen kommt.

KINDERBETREUUNGSGELD

Neben den beiden Varianten, die bereits im Regierungsprogramm vorgesehen waren, wird es noch eine dritte Möglichkeit des Kinderbetreuungsgeldbezuges geben und zwar 20 bzw. 24 Monate (bei Teilung mit dem Partner) in Höhe von 624 Euro im Monat. Diese zusätzliche Flexibilisierung wird vom ÖGB begrüßt. Die Forderung des ÖGB nach einer Wahlmöglichkeit zwischen einer betragsmäßigen Zuverdienstgrenze und einer Arbeitszeitgrenze bis zu maximal 24 Stunden in der Woche wurde jedoch nicht umgesetzt. Die Zuverdienstgrenze wurde mit 1.1.2008 auf 16.200 Euro angehoben.

SOZIALRECHTLICHE ABSICHERUNG DER FREIEN DIENSTNEHMERINNEN

Seit 1. Jänner 2008 sind freie DienstnehmerInnen den „normalen“ DienstnehmerInnen sozialrechtlich gleichgestellt. Sie werden erstmals in die Arbeitslosenversicherung einbezogen, haben Anspruch auf Krankengeld und einkommensabhängiges Wochengeld. Weiters fallen sie in das System der Abfertigung Neu und unter den Schutz des Insolvenzfonds. Mit der sozialrechtlichen Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen wurde endlich eine

Forderung realisiert, von der vor allem Frauen profitieren. 40.000 der insgesamt 65.000 freien DienstnehmerInnen sind Frauen.

3.3 GESUNDHEITSPOLITIK

SOZIALPARTNERPAKET „GESUNDHEIT SICHERN“

Die Sozialpartner haben unter dem Motto „Gesundheit sichern“ ein umfassendes Paket zur Finanzierung des Gesundheitssystems geschnürt. Die Umsetzung vieler Maßnahmen blieb das Gesundheitsministerium bis jetzt jedoch schuldig.

Umgesetzt ist hingegen die Harmonisierung der Beitragsätze zur Krankenversicherung für ArbeiterInnen, Angestellte, Gewerbebetreibende, Beamte/Beamtinnen und Bauern/Bäuerinnen auf 7,65 Prozentpunkte seit Jänner 2008. Damit wurde ein riesiger Schritt in Richtung „gleiche Beiträge – gleiche Leistungen“ gesetzt.

Ebenso wurde mit der Anhebung der Krankenversicherungsbeiträge um 0,15 Prozent für die Gebietskrankenkassen (150 Mio. Euro) eine wichtige Sozialpartnerforderung des ÖGB umgesetzt.

ZUKUNFTSSICHERUNG DER SOZIALEN KRANKENVERSICHERUNG

DIE SOZIALPARTNER HABEN EIN REFORMPAPIER „ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR DIE SOZIALE KRANKENVERSICHERUNG“ ERARBEITET, DER PRESSE UND IN DER FOLGE DER REGIERUNG VORGESTELLT. KERNPUNKTE DIESER SANIERUNGSVEREINBARUNG ZWISCHEN HAUPTVERBAND UND BUND SIND:

- » Gesamtsteuerung des Gesundheitssystems durch die Selbstverwaltung (SV-Holding) – Aufwertung der sozialpartnerschaftlichen Selbstverwaltung (in Verfassungsrang)
- » Neustrukturierung der Sozialversicherung in Richtung mehr Steuerung; in beide Richtungen keine Überstimmung von Arbeitnehmerkurie und Arbeitgeberkurie; Zielvorgaben, Controlling, Qualitätssicherung, Bündelung von Leistungen zugunsten der Versicherten
- » Finanzierung des Bundes in Form von fairem Leistungsersatz (für Arbeitslosenbeiträge, Hebesatz für ASVG-PensionistInnen und Mehrwertsteuer auf Medikamente) und einer Überbrückungszahlung zur Schuldendämpfung
- » Gesetzliche Maßnahmen, die der Sozialversicherung eine bessere Verhandlungsposition mit Ärzten, Pharmaindustrie, Apotheken usw. ermöglichen

- » Mittelfristig: Finanzierung aus einer Hand (Ausmerzen von Doppelgleisigkeiten) durch die Sozialversicherung
- » Dämpfung der Ausgabensteigerungen mit dem Ziel, bis 2012 eine einnahmenorientierte Ausgabenentwicklung zu erreichen
- » Konkrete Ansätze in den Bereichen ärztliche Leistungen, Institute, Medikamente, Transportwesen, Verwaltung

TABAKGESETZ – WOCHENGELDANSPRUCH FÜR WERDENDE MÜTTER

SEIT 1. JÄNNER 2009 DÜRFEN GRUNDSÄTZLICH FRAUEN, SOBALD SIE VON IHRER SCHWANGERSCHAFT WISSEN, NICHT MEHR IN RAUCHERLOKALEN ODER RAUCHERZONEN BESCHÄFTIGT WERDEN. Ab diesem Zeitpunkt haben Schwangere Anspruch auf Wochengeld, das von der Krankenkasse bezahlt wird. Von dieser Regelung gibt es jedoch eine Ausnahme: Schwangere, die in Einraumlokalen ab 50 Quadratmetern beschäftigt sind und deren Arbeitgeber eine Teilung in mehrere Räume eingeleitet haben, haben erst ab dem 1. Juli 2010 ein Beschäftigungsverbot. Diese Arbeitnehmerinnen haben somit derzeit keinen Anspruch auf Wochengeld und müssen ihre Arbeitsleistung weiter erbringen, auch wenn die Gäste rauchen.

STARK

STARK >>>>

>>>> SOZIAL

>>>> GERECHT

>>>> SOZ

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

Kollektivvertrag

für die DienstnehmerInnen

FOTO: ÖGB

Der ÖGB tritt dafür ein, dass alle schwangeren Arbeitnehmerinnen in Raucherlokalen – mit oder ohne Übergangsregelungen – sofort freigestellt werden und Anspruch auf Wochengeld haben. Ein weiteres Manko des Gesetzes ist, dass keine Behörde die Gefährdung von schwangeren Arbeitnehmerinnen in Raucherlokalen überprüft. Der ÖGB fordert, dass – wie bei allen Gefährdungen der Schwangeren und ihrer Kinder – das Arbeitsinspektorat gesetzlich für zuständig erklärt wird.

REZEPTGEBÜHRENDECKELUNG

IM JAHR 2008 WURDE DIE REZEPTGEBÜHRENDECKELUNG AUF ZWEI PROZENT DES NETTOEINKOMMENS EINGEFÜHRT. DIESE UNTERSTÜTZT CHRONISCH KRANKE UND BEZIEHERINNEN MIT GERINGEM EINKOMMEN.

3.4 RECHTS- UND KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK

ARBEITSZEIT

Die neue Arbeitszeitregelung ist seit 1. Jänner 2008 in Kraft. Zentrales Regelungsinstrument ist weiterhin der Kollektivvertrag, er kann seine Befugnis allerdings nunmehr jederzeit im Sinne einer Stärkung der betrieblichen Ebene an die Betriebsvereinbarung delegieren.

Die neue Regelung lässt eine gewisse Anhebung der Höchstarbeitszeitgrenzen zu. Dies bedeutet eine Zulassung zusätzlicher Überstunden und nicht eine Anhebung der Normalarbeitszeitgrenzen. Eine Anhebung der Normalarbeitszeitgrenzen geschieht nur in Formen, die auch stark im Interesse der ArbeitnehmerInnen sind, weil sie damit verbesserte eigene Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit bekommen. In allen Fällen ist die Zulässigkeit der Arbeitszeitverlängerungen jedoch im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes an die Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit gebunden.

STRAFEN FÜR NICHT GEFÜHRTE AUFZEICHNUNGEN MÜSSEN IN ZUKUNFT FÜR ALLE BETROFFENEN ARBEITNEHMERINNEN BEZAHLT WERDEN, UND – GANZ WICHTIG BEI DER DURCHSETZUNG VON ÜBERSTUNDENENTGELT – OHNE AUFZEICHNUNGEN BEGINNEN VERFALLSFRISTEN NICHT MEHR ZU LAUFEN.

IAL

>>>> GERECHT

STARK

MEHRSTUNDEN-ZUSCHLÄGE FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

MIT DEM ZUSCHLAG FÜR MEHRARBEIT VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN, DER SEIT 1. JÄNNER 2008 GILT, WURDE EIN MEILENSTEIN VOR ALLEM FÜR FRAUEN GESETZT. DIE REGELUNG HAT SCHON DAZU GEFÜHRT, DASS FIRMEN, DIE BISHER NUR TEILZEIT-JOBS ANGEBOTEN HABEN, WIEDER MEHR VOLLZEIT-ARBEITSPLÄTZE ANBIETEN.

Ein Zuschlag für Teilzeitkräfte soll – analog dem Überstundenzuschlag – die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit deutlich verteuern und damit den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern. Damit soll auch die Unsitte eingeschränkt werden, dass Arbeitgeber von vornherein ein zu geringes Teilzeitausmaß vereinbaren und dann ständig große Mengen von Mehrarbeit leisten lassen. Es würde vermehrt gleich ein realistisches Arbeitszeitausmaß vereinbart werden, die ArbeitnehmerInnen könnten sich auf Arbeitszeit und Einkommen einstellen.

1.000 EURO MINDESTLOHN

Im Juni 2007 haben die Sozialpartner eine Grundsatzvereinbarung unterschrieben. Mit ihr bekannten sich die unterzeichneten Interessenvertretungen zum einzigartigen österreichischen Mindestlohnsystem, das auf einer Lohnfestsetzung durch Branchenkollektivverträge und Mindestlohntarife beruht, und den größten Teil der ArbeitnehmerInnen erfasst.

Die Umsetzung ist im Wirkungsbereich der Sozialpartner fast zur Gänze erreicht. Probleme gibt es jedoch in den Bereichen, die keinen Kollektivvertrag haben bzw. wo eine Mitgliedschaft zur WKÖ nicht vorliegt.

3.5 EUROPABÜRO

DAS ÖGB-EUROPABÜRO IN BRÜSSEL VERSTEHT SICH ALS BRÜCKE ZWISCHEN ÖGB UND GEWERKSCHAFTEN EINERSEITS, UND DEN INSTITUTIONEN DER EU (KOMMISSION, RAT, PARLAMENT, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS) SOWIE DEN INTERNATIONALEN UND EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSINSTITUTIONEN ANDERERSEITS.

Wichtigste Ansprechpartner sind der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die gewerkschaftlichen Branchenverbände in Europa. Ziel des Europabüros ist es, die Rechte der österreichischen ArbeitnehmerInnen und die soziale Dimension in Europa zu stärken. Unsere Hauptaufgabe besteht in der Behandlung, Begutachtung und Begleitung von Dossiers (Rechtsakten) vom ersten Vorschlag bis zur endgültigen Verabschiedung. Das Europabüro koordiniert sich bei seiner Arbeit mit EGB und nationalen GewerkschaftsvertreterInnen („national officers“) in Brüssel, um auf die Entscheidungsfindungsprozesse auf europäischer Ebene im Sinne der österreichischen ArbeitnehmerInnen aktiv einzuwirken und diese stark zu vertreten. Das Europabüro steht in ständigem Kontakt zu den Abgeordneten des Euro-

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009
30. JUNI BIS 2. JULI 2009
WWW.OEGB.AT

»» SOZIAL

»»»» GERECHT

päischen Parlaments (EP), es vertritt den ÖGB in beratenden Ausschüssen der Europäischen Kommission und arbeitet mit den ArbeitnehmervertreterInnen im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) zusammen. Zu den Aufgaben zählen weiters die Teilnahme an verschiedenen EGB-Fachausschüssen, Arbeitsgruppen und Verhandlungen des Sozialen Dialoges sowie Vorbereitung von und Teilnahme an EGB-Exekutivausschüssen und Steering Committees, Zusammenarbeit mit NGOs, Referatstätigkeit bei Seminaren und Zusammenstellung von Programmen für Besuchergruppen aus ÖGB und Gewerkschaften sowie die Organisation europapolitischer Veranstaltungen. Über das EU-Pool-Programm haben KollegInnen aus ÖGB und Gewerkschaften regelmäßig die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums im Europabüro eigene Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Arbeit in der EU zu sammeln.

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

VERANSTALTUNGSREIHE „REGULATE THE MARKETS – MÄRKTE BRAUCHEN REGELN“

GERADE DER KAMPF GEGEN DIE FINANZ- UND WIRTSCHAFTSKRISE, DIE SICH IMMER MEHR ZUR SOZIALEN, UND BESCHÄFTIGUNGSKRISE ENTWICKELT, ERFORDERT EINEN STARKEN SOZIALEN PFEILER DURCH VERBINDLICHE EUROPÄISCHE MINDESTSTANDARDS. Das ÖGB-Europabüro hat dazu im ersten Halbjahr 2009 gemeinsam mit der Arbeiterkammer einen Veranstaltungsschwerpunkt unter dem Titel „Regulate the Markets – Märkte brauchen Regeln“ gesetzt, um die wesentlichen Forderungen der Gewerkschaften zur effektiven Regulierung der Finanzmärkte auch in Brüssel zu thematisieren. Die Auftaktveranstaltung war der traditionelle Neujahrsempfang von ÖGB und AK in Brüssel in Anwesenheit von gf. ÖGB-Präsident Foglar und BAK-Präsident Tumpel. Weitere prominente Redner waren EGB-Generalsekretär John Monks und die EU-Abgeordnete Ieke van den Burg. Im ersten Halbjahr 2009 folgten zahl-

reiche weitere Diskussionsveranstaltungen zur Finanz-, Wirtschafts- und Beschäftigungskrise. Thematisch hat sich das ÖGB-Europabüro vor allem in die Kampagne des EGB zur Krisenbewältigung und zu den EU-Wahlen eingebracht.

REFORMVERTRAG VON LISSABON

DER REFORMVERTRAG WAR DAS WICHTIGSTE PROJEKT DES JAHRES 2007. DAS ÖGB-EUROPABÜRO VERFOLGTE AUFMERKSAM DIE ARBEITEN DER REGIERUNGSKONFERENZ, DEREN ERGEBNIS ALS VERTRAG VON LISABON AM 13. DEZEMBER VON DEN STAATS- UND REGIERUNGSCHEFS UNTERZEICHNET WURDE UND DEN VORLÄUFIGEN SCHLUSSPUNKT DER ENTWICKLUNG DER EUROPÄISCHEN UNION BILDEN SOLLTE. DER RATIFIZIERUNGSPROZESS DES REFORMVERTRAGES WURDE DURCH DEN NEGATIVEN AUSGANG DES IRISCHEN REFERENDUMS ALLERDINGS VORERST GESTOPPT.

Der ÖGB und die europäischen Gewerkschaften haben große Erwartungen in die Reform der EU gesetzt. Im Vergleich zur bisherigen Rechtsgrundlage, dem Vertrag von Nizza, bringt der Reformvertrag in einigen wichtigen Bereichen zweifellos Fortschritte, die aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen sind: einen engagierten Katalog an (vor allem sozialen) Werten und Zielen der EU, die Verankerung der Grundrechtecharta im europäischen Primärrecht, einen eigenen Artikel und ein Protokoll zum Schutz der öffentlichen Dienstleistungen, die Verankerung der Sozialpartner und des Sozialen Dialoges sowie eine Aufwertung des Europäischen Parlaments durch die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens und die neuen Bestimmungen zum EU-Budget. An der wirtschafts- und währungspolitischen Grundausrichtung der Europäischen Union sowie dem Fortbestehen einiger Defizite ändert dies jedoch nichts. Der Reformvertrag kann daher nur ein Zwischenschritt hin zur Entwicklung einer wirklichen Sozialunion sein. Ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung wäre die Einfügung eines Protokolls zum sozialen Fortschritt in das Primärrecht, um den Vorrang sozialer Grundrechte vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten sicherzustellen.



FOTO: ÖGB

SOZIALER DIALOG UND MINDESTSTANDARDS

DER SOZIALE DIALOG IST AUF EUROPÄISCHER EBENE EIN WICHTIGES INSTRUMENT, DAS EINEN AUSTAUSCH DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER UNTEREINANDER ALS AUCH MIT DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION ERMÖGLICHT. In ihrem Arbeitsprogramm für die Jahre 2006 bis 2008 haben sich die Europäischen Sozialpartner auf gemeinsame Maßnahmen zur Förderung von Wachstum, Arbeitsplätzen und einer Modernisierung des Europäischen Sozialmodells verständigt. Eine im Herbst 2007 präsentierte gemeinsame Analyse zu den wichtigsten Herausforderungen für Europas Arbeitsmärkte nannte insbesondere die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität. Mit den im März 2009 abgeschlossenen Verhandlungen zum Elternurlaub konnten einige Verbesserungen gegenüber der bestehenden Regelung erzielt werden.

DENNOCH IST ES IMMER SCHWIERIGER, KONKRETE ERGEBNISSE IM SOZIALEN DIALOG ZU ERZIELEN. INSBESONDERE DIE AUTONOMEN RAHMENABKOMMEN BLEIBEN HÄUFIG UNVERBINDLICH UND UNTERLIEGEN KEINER WIRKSAMEN UMSETZUNGSKONTROLLE (BEISPIEL TELEARBEIT). Neben den aufgezeigten Defiziten befindet sich das Konzept sozialer Mindeststandards insgesamt in einer tiefen Krise. Ein Grund für die zunehmende Verweigerungshaltung der ArbeitgeberInnen liegt im Prioritätenwechsel der europäischen Politik, die sich vom Ziel einer Sozialuni-

on und verbindlichen Mindeststandards immer weiter entfernt. Die Gewerkschaften sehen sich trotz einiger punktueller Verbesserungen zunehmend einem Wettbewerb der niedrigsten Sozialstandards unter den EU-Mitgliedsstaaten ausgesetzt. Positiv zu nennen ist allerdings die 2008 nach mehrjähriger Blockade verabschiedete Leiharbeitsrichtlinie, die dieselben Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitskräfte ab dem ersten Tag vorsieht.

ARBEITSZEITRICHTLINIE

Bereits 2004 hat die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt, der massive Verschlechterungen der bestehenden Regelungen bringen würde. Das Europäische Parlament (EP) hat sich jedoch 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 EU-MITGLIEDSSTAATEN HABEN DIE GEWERKSCHAFTEN MASSIV FÜR IHRE FORDERUNGEN GEWORBEN. Nach dem unglücklichen Ratskompromiss im Juni 2008, der nicht nur eine Weiterführung des „Opt-out“, sondern auch inaktive Bereitschaftszeiten nicht mehr als Arbeitszeit wertete, mobilisierten die europäischen

STARK >>>> SOZIAL

Gewerkschaften einen Tag vor der entscheidenden zweiten Lesung im Europäischen Parlament am 16. Dezember 2008 erfolgreich 15.000 GewerkschafterInnen in Straßburg gegen eine Verschlechterung europäischer Mindeststandards. Auch ÖGB und Gewerkschaften waren mit einer Delegation vertreten. Das ÖGB-Europabüro veranstaltete noch kurz vor der Abstimmung im zuständigen Parlamentsausschuss eine hochrangige Podiumsdiskussion in der Ständigen Vertretung. Die positive Abstimmung im Plenum des Parlamentes verhinderte schließlich eine Verschlechterung durch den Ratskompromiss, jedoch ist eine Einigung zwischen Parlament und Rat im Vermittlungsverfahren nach letzten Informationen aufgrund der unterschiedlichen Positionen unwahrscheinlich. Bei einem endgültigen Scheitern würde die bisherige Richtlinie weiter gelten. Auch wenn sich die Gewerkschaften für eine Revision der Richtlinie stark gemacht haben, wäre eine Verschlechterung bestehender Mindeststandards inakzeptabel.

EUROPÄISCHES SOZIALMODELL UND ÖFFENTLICHE DIENSTLEISTUNGEN

DAS EUROPÄISCHE SOZIALMODELL, ZU DESSEN GRUNDSÄTZEN STARKE SOZIALE SICHERUNGSSYSTEME UND EINE FUNKTIONIERENDE UND UNIVERSELL ZUGÄNGLICHE ÖFFENTLICHE DASEINSVORSORGE GEHÖREN, WURDE NICHT ZULETZT IM ZUSAMMENHANG MIT DER UMSTRITTENEN DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE (2006) IN DER EU IMMER STÄRKER THEMATISIERT. GERADE IM BEREICH DER GESUNDHEITSDIENSTLEISTUNGEN, DIE VON DER DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE (2006) AUFGRUND IHRES BESONDEREN CHARAKTERS UND DES DRUCKS DER EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTEN HIN AUSGENOMMEN WURDEN, UND BEI DEN SOZIALEN DIENSTLEISTUNGEN GIBT ES BESORGNISERREGENDE ENTWICKLUNGEN AUF EUROPÄISCHER EBENE.

Nach wiederholter Verschiebung aufgrund heftiger Widerstände, legte die Kommission im Juli 2008 im Rahmen der erneuerten Sozialagenda ihre Vorschläge zur Ausübung von PatientInnenrechten in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung sowie sozialen Dienstleistungen und Binnenmarkt vor. Der Richtlinienvorschlag zur sogenannten PatientInnenmobilität sieht auch die Niederlassung von Gesundheitsdienstleistern und Angehörigen der Gesundheitsberufe in einem anderen EU-Mitgliedsstaat und damit eine Unterwerfung dieser Dienste unter das Wettbewerbsrecht vor. Deregulierung und Privatisierung sind jedoch kein tauglicher Weg, um ein soziales Europa zu schaffen. Die Diskussion um das Europäische Sozialmodell und die Stellung

öffentlicher Dienstleistungen ist keineswegs abgeschlossen. Gerade in Zeiten der Krise, die für viele Menschen mit der Bedrohung oder gar dem Verlust des Arbeitsplatzes und damit des sozialen Einkommens verbunden ist, wächst das Bedürfnis nach einem funktionierenden, leistbaren und für alle zugänglichen öffentlichen Umfeld, das die wichtigsten Lebensbereiche abdeckt.

EUROPÄISCHE ARBEITSMÄRKTE UND EUGH-RECHTSPRECHUNG

In ganz Europa lässt sich eine zunehmende Zergliederung der Arbeitsmärkte beobachten, die von Scheinselbstständigkeit, prekären Arbeitsverhältnissen, der Umgehung des Arbeitsrechts und der Missachtung geltender Lohn- und Sozialvorschriften bei der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen geprägt ist und die Grundlagen des Europäischen Sozialmodells massiv gefährdet. In diesem Zusammenhang besteht auch die Gefahr, dass durch eine weitere Aushöhlung der Entsenderichtlinie aufgrund ihrer schwierigen Rechtsdurchsetzung Lohn- und Sozialdumping in Europa weiter verstärkt werden. Unter dem Stichwort „Flexicurity“ werden zudem die EU-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 dargestellt. Der Aspekt der Sicherheit gerät regelmäßig in den Hintergrund.

EIN IMMER STÄRKER EUROPÄISCH AUSGERICHTETER ARBEITSMARKT BRAUCHT KLARE VERBINDLICHE SPIELREGELN, AUF DIE SICH DIE ARBEITNEHMERINNEN BERUFEN KÖNNEN. IMMER HÄUFIGER TRITT HIER JEDOCH DER EUROPÄISCHE GERICHTSHOF (EUGH) IN DIESE LÜCKE.

Einige jüngere EuGH-Entscheidungen (insbesondere die Fälle Laval, Viking und Rüffert) haben hier stark in die nationalen Kollektivvertragssysteme einiger EU-Mitgliedsstaaten eingegriffen und stellen eine ernsthafte Gefährdung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen dar. Es ist nicht akzeptabel, dass der EuGH zunehmend gesetzgeberische Funktionen ersetzt. Der ÖGB fordert mit dem EGB deshalb die Einfügung einer sozialen Fortschrittsklausel in das Primärrecht, um sicherzustellen, dass soziale und gewerkschaftliche Grundrechte im Zweifel Vorrang vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten haben.

MITBESTIMMUNG VON ARBEITNEHMERINNEN

DIE FRAGE DER ARBEITNEHMERINNENMITBESTIMMUNG WIRD IMMER STÄRKER VON EUROPÄISCHEN REGELUNGEN BEEINFLUSST. MEILENSTEINE WAREN IN DIESER HINSICHT DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE) UND DIE REGELUNG DER ARBEITNEH-

Im Fokus



Wahlen zum Europäischen Parlament

Wähle dein Europa am 7. Juni

Von 4. bis 7. Juni wählen die europäischen BürgerInnen ein neues EU-Parlament. Wie wichtig diese Entscheidung auch für die Interessen der europäischen ArbeitnehmerInnen ist, hat die abgelaufene Legislaturperiode gezeigt. Durch die Unterstützung des Europäischen Parlamenten könnten wesentliche Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen erreicht und Verschlechterungen bestehender Standards verhindert werden.

➔ Mehr dazu

Aktuelles



02.06.2009
Erneuerbare Energien wichtiger Bestandteil der EU-Energiepolitik: Neue Richtlinie tritt im Juni in Kraft. Die EU-Mitgliedstaaten haben bis Dezember 2010 ...

Termine



04.06.2009 | Wahlen zum Europäischen Parlament EU-weit. Vom 4. bis 7. Juni finden europaweit die Wahlen zum Europäischen Parlament statt.

MERINNEN-BETEILIGUNG. IM JUNI 2008 LEGTE DIE KOMMISSION NUN MIT DER EUROPÄISCHEN PRIVATGESELLSCHAFT (EPG) IHREN VORSCHLAG FÜR DIE EINFÜHRUNG EINER NEUEN, EUROPAAWEIT GELTENDEN RECHTSFORM VOR.

Ziele sind laut Kommission mehr Mobilität, Flexibilität und die Senkung von Kosten für grenzüberschreitend tätige Klein- und Mittelunternehmen, durch eine EU-weite und unbürokratische Gründung sogenannter „Euro-GmbHs“ bei einem Mindestkapital von nur einem Euro. Die Kritikpunkte aus gewerkschaftlicher Sicht an dem Kommissionsentwurf beziehen sich auf die gesellschaftsrechtlichen Regelungen der EPG, die zu einem Dumpingwettbewerb mit bestehenden nationalen Gesellschaftsformen führen. Außerdem gefährdet die EPG bestehende nationale Mitbestimmungsstandards. Deswegen lehnt der ÖGB den Kommissionsvorschlag für ein EPG-Statut ab.

Nach über zehn Jahren in der europäischen Warteschleife, wurde 2008 schließlich die Überarbeitung der Richtlinie zur Gründung Europäischer Betriebsräte (EBR) abgeschlossen. EGB und ÖGB hatten seit langem eine Verbesserung der bestehenden Richtlinie gefordert, scheiterten jedoch an der Verhinderungstaktik der Europäischen Arbeitgeberverbände. Die im Sommer 2008 informell zwischen EGB und dem Arbeitgeberverband BusinessEurope geführten Ver-

handlungen gestalteten sich bis zuletzt schwierig, führten jedoch zu einer Einigung in Kernbereichen wie der verbesserten Definition von Information und Konsultation des EBRs, der Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften und der Verbesserung der Schulungen des EBRs. Nach Annahme durch Rat und Parlament im Dezember 2008 bringt die Neufassung wichtige Verbesserungen für EBRs, die Forderung nach einer umfassenden Richtlinienrevision bleibt jedoch aufrecht.

ÖGB-EUROPABÜRO ONLINE

DAS EUROPABÜRO IST NICHT NUR PERSONELL NEU AUFGESTELLT, SONDERN SEIT MÄRZ 2009 AUCH MIT EINER EIGENEN WEBSITE ONLINE.

Unter www.oegb-eu.at bietet das Europabüro als Service für EBR, BetriebsrätInnen und interessierte Mitglieder aktuelle Informationen und Termine zur EU und der europäischen Gewerkschaftsarbeit und informiert im Zweiwochentakt in seinem Newsletter über die neuesten Entwicklungen. Herzstück der Website sind die einzelnen Themendossiers, die vom Europabüro von einem thematischen Überblick über Detailartikel bis hin zu vertiefenden Analysen, Positionspapieren und umfangreichen Link-Angeboten aufbereitet werden. Die für ArbeitnehmerInnen wichtigsten EU-Themen auf einen Klick! Ein Glossar soll zudem das unübersichtliche und komplexe Konstrukt EU verständlicher machen.

4 FINANZEN

STARK >>>>
>>>> SOZIAL >>>> GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

4.1 FINANZBERICHT

FORTSETZUNG DES RESTRUKTURIERUNGSPROGRAMMS

DER ÖGB HAT IN DEN JAHREN 2007 UND 2008 DEN IM JAHR 2006 BEGONNENEN RESTRUKTURIERUNGSWEG WEITER BESCHRITTEN UND KONNTE VOR ALLEM BEI DEN OPERATIVEN AUSGABEN MASSIV SPAREN – OHNE DIE LEISTUNGEN FÜR MITGLIEDER ZU SCHMÄLERN UND OHNE PERSONALABBAU. Es wurde damit der restriktive Kurs des Jahres 2006 erfolgreich fortgesetzt. Dies führte dazu, dass der ÖGB das für das Jahr 2009 geplante Ziel, mit den Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge das Auslangen zu finden, schon im Geschäftsjahr 2007 nachhaltig erreicht hat.

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

| | 31.12.2008 | 31.12.2007 | 31.12.2006 | 31.12.2005 |
|-----------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|
| | Mio € | Mio € | Mio € | Mio € |
| | vorläufig | | | |
| Mitgliedsbeiträge | 192,73 | 188,22 | 190,22 | 192,89 |
| sonstige betriebliche Erträge | 34,37 | 26,72 | 41,67 | 29,42 |
| BETRIEBSLEISTUNG | 227,10 | 214,93 | 231,89 | 222,32 |
| Material und sonstige bezogene Leistungen | -24,56 | -25,29 | -30,66 | -28,76 |
| Personalaufwand | -94,94 | -86,18* | -39,82* | -111,65* |
| Abschreibungen | -4,69 | -6,17 | -7,50 | -7,12 |
| sonstige betriebliche Aufwendungen | -85,81 | -81,80 | -96,21 | -98,39 |
| BETRIEBSERFOLG | 17,10 | 15,50 | 57,70 | -23,60 |
| Erträge aus Beteiligungen | 37,00 | 28,00 | 0,00 | 0,01 |
| Erträge aus Wertpapieren | 2,89 | 4,96 | 3,56 | 5,49 |
| sonstige Zinsen und ähnliche Erträge | 6,59 | 5,15 | 3,39 | 4,35 |
| Erträge aus Abgang von Anlagen und Wertpapieren | 2,29 | 90,40 | 12,86 | 1,85 |
| Aufwendungen aus Finanzanlagen und Wertpapieren | -1,37 | -30,01 | -9,82 | -93,03 |
| Zinsen und ähnliche Aufwendungen | -0,65 | -2,58 | -1,08 | -1,07 |
| FINANZERFOLG | 46,75 | 95,92 | 8,91 | -82,42 |
| ERGEBNIS DER GEWÖHNLICHEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT | 63,85 | 111,41 | 66,61 | -106,02 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -1,82 | -1,19 | -1,06 | -1,08 |
| JAHRESÜBERSCHUSS/JAHRESFEHLBETRAG | 62,03 | 110,22 | 65,55 | -107,10 |
| Auflösung von Rücklagen | 0,43 | 0,31 | 0,34 | 68,70 |
| Zuweisung zu Rücklagen | -0,14 | -27,99 | -4,00 | -0,12 |
| BILANZGEWINN/BILANZVERLUST | 62,32 | 82,54 | 61,88 | -38,52 |

* Sondereffekte aufgrund von Bildung beziehungsweise Auflösung von Pensionsrückstellungen.

OPERATIVES ERGEBNIS

DEM JAHRESÜBERSCHUSS 2007 VON 110,22 MILLIONEN EURO STEHT NACH DEM ABZUG ALLER EINMALEFFEKTE EIN OPERATIVES ERGEBNIS VON RUND 6,5 MILLIONEN EURO GEGENÜBER. DIES STELLT EINE OPERATIVE VERBESSERUNG IM VERGLEICH ZU 2006 VON 27,09 MILLIONEN EURO DAR.

Die Einmaleffekte, die zu dem Jahresüberschuss führten, sind im Wesentlichen die Aufwertung der Österreichischen Gewerkschaftlichen BeteiligungsgesmbH (rund 90,4 Millionen Euro) und die Einmaleffekte im Zusammenhang mit der Überführung der Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten in eine Pensionskasse oder in eine betriebliche Kollektivversicherung. Die Aufwertung der Österreichischen Gewerkschaftlichen BeteiligungsgesmbH war durch den im Jahr 2007 erfolgreich abgeschlossenen Verkauf der BAWAG P.S.K. möglich. Im Jahr 2008 steht dem vorläufigen Jahresüberschuss ein operatives Ergebnis von rund 9,1 Millionen

Euro gegenüber. Dies ist eine operative Verbesserung von 2,8 Millionen Euro im Vergleich zum Jahr 2007.

EIGENKAPITAL/BILANZSUMME

DIE ENTWICKLUNG DES EIGENKAPITALS ZEIGT EIN SEHR ERFREULICHES BILD: DAS AUSGEWIESENE EIGENKAPITAL STIEG IM VERGLEICHZEITRAUM VON 124,61 MILLIONEN EURO AUF 234,84 MILLIONEN EURO UND ERHÖHTE DAMIT DIE EIGENKAPITALQUOTE VON 31,27 PROZENT AUF 52,87 PROZENT. DIE BILANZSUMME ERHÖHTE SICH IM VERGLEICHZEITRAUM VON 398,46 MILLIONEN EURO AUF 444,17 MILLIONEN EURO.

Diese Entwicklung wurde nur zusammen mit, unter anderem, restriktiven Sparmaßnahmen bei Betriebsausgaben und den Abfindungen und Übertragungen der Pensionsansprüche der Anwartschaftsberechtigten möglich.

Im Jahr 2008 beläuft sich das vorläufige Eigenkapital auf 296,87 Millionen Euro und die vorläufige Eigenkapitalquo-

| | 31.12.2008 | 31.12.2007 | 31.12.2006 | 31.12.2005 |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Mio € | Mio € | Mio € | Mio € |
| | vorläufig | | | |
| Vermögen | | | | |
| Immaterielles Vermögen | 0,499 | 0,743 | 1,326 | 1,817 |
| Sachanlagen | 35,959 | 40,319 | 55,827 | 69,202 |
| Finanzanlagen | 189,341 | 188,999 | 184,965 | 160,661 |
| Vorräte und sonstige Forderungen | 49,561 | 56,790 | 38,101 | 43,265 |
| Wertpapiere Umlaufvermögen | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 32,972 |
| Flüssige Mittel | 138,555 | 157,323 | 118,242 | 91,869 |
| | 413,916 | 444,174 | 398,461 | 399,786 |
| Schulden | | | | |
| Verbindlichkeiten | 20,037 | 26,581 | 25,848 | 30,482 |
| Sonstige Verbindlichkeiten inkl. Pensionsabfindungen | 14,580 | 93,613* | 78,772* | 8,598* |
| Rückstellungen (Abfertigungen, Urlaub, sonstige) | 82,422 | 89,137* | 169,224* | 301,634* |
| | 117,039 | 209,331 | 273,844 | 340,714 |

* Veränderungen auch aufgrund von Einmaleffekten im Zusammenhang mit Überführung der Ansprüche der Anwartsberechtigten in eine Pensionskasse oder in eine betriebliche Kollektivversicherung.

| | 30.12.2008 | 31.12.2007 | 31.12.2006 | 31.12.2005 |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | Mio € | Mio € | Mio € | Mio € |
| | vorläufig | | | |
| Eigenkapital | | | | |
| Vereinskapital | 191,202 | 108,656 | 46,779 | 85,3 |
| Rücklagen | 43,354 | 43,639 | 15,962 | 12,294 |
| Bilanzgewinn/Bilanzverlust | 62,320 | 82,547 | 61,877 | -38,521 |
| | 296,876 | 234,842 | 124,618 | 59,073 |
| Eigenkapitalquote | 71,72 % | 52,87 % | 31,27 % | 14,78 % |

te steigt vorläufig auf 71,72 Prozent. Die Reduktion der Bilanzsumme von 444,17 Millionen Euro 2007 auf 413,91 Millionen Euro ist auf bilanzverkürzende Maßnahmen zurückzuführen.

LÖHNE & GEHÄLTER/BETRIEBLICHER AUFWAND

DIE LÖHNE UND GEHÄLTER KONNTEN 2007 AUF EINEM STABILEN NIVEAU VON RUND 63,7 MILLIONEN EURO GEHALTEN WERDEN. IM VERGLEICH DAZU BETRUGEN DIE LÖHNE UND GEHÄLTER IM JAHR 2006 RUND 63,8 MILLIONEN EURO. Die Differenzen zu oben angeführten Werten in der Gewinn- und Verlustrechnung ergeben sich aus der Bildung beziehungsweise Auflösung von Pensionsrückstellungen. Große Einsparungsmaßnahmen wurden bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen (beispielsweise Kosten für EDV, Mieten, Büromaterial, Porto etc.) erzielt. Hier wurde, ohne die Schlagkraft des ÖGB zu schwächen, eine Einsparung von nahezu 15 Prozent erzielt, in Nominalwerten statt 96,21 Millionen Euro im Jahr 2006 nur noch 81,81 Millionen Euro im Jahr 2007.

EVENTUALVERBINDLICHKEITEN/HAFTUNG FÜR BAWAG P.S.K.

Die im Rahmen des BAWAG P.S.K.-Sicherungsgesetzes vom ÖGB auszuweisenden Eventualverbindlichkeiten in Höhe von 1,912 Millionen Euro konnten, auf nahezu null, reduziert werden. Die Haftung des ÖGB für die Eigenmittelausstattung der BAWAG P.S.K. ist mit 31. Dezember 2008 erloschen.

VORLÄUFIGE ERGEBNISSE 2008

Trotz der im Jahre 2007 erfreulichen Zahlen und dem Erreichen der Vorgabe, mit den Einnahmen aus den Mitgliedsbeiträgen das Auslangen zu finden, muss der ÖGB den eingeschlagenen Weg der Restrukturierung konsequent weitergehen. Zudem müssen weitere Synergieeffekte realisiert werden, um die Schlagkraft des ÖGB und eine effiziente sowie effektive Vertretung der Interessen der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich auch in Zukunft nachhaltig gewährleisten zu können.

AUSBLICK 2009

FÜR DEN ÖGB MUSS ES IM JAHR 2009 DREI WICHTIGE ZIELE GEBEN, UM FINANZIELL SCHLAGKRÄFTIG ZU SEIN. DAS ERSTE ZIEL IST DIE NACHHALTIGKEIT DER BEREITS GETROFFENEN UND AUCH ZUKÜNFTIGEN SPARMASSNAHMEN.

Ein wesentliches Ziel ist, dass die Finanzierungsvereinbarung zwischen dem ÖGB und den Gewerkschaften für die Jahre 2010 bis 2013 neu strukturiert und fixiert wird. Die Diskussion darüber ist nicht nur auf der finanziellen Ebene zu führen, sondern muss auch maßgeblich auf der Ebene der Organisation, Aufgabenverteilung und der gesamten ÖGB-Struktur geführt werden. Neben diesem Ziel muss sich der ÖGB auf seine Kernprozesse konzentrieren und im Jahr 2009 und in den folgenden Jahren die Mitgliedergewinnung als oberstes Ziel formulieren.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

WWW.OEGB.AT

STARK

4.2 PERSONAL – PLANUNG, ENTWICKLUNG, INTERNE WEITERBILDUNG

PERSONALENTWICKLUNG UND INTERNE WEITERBILDUNG UNTERSTÜTZEN DIE ORGANISATIONSPOLITIK UND DIE ORGANISATIONSENTWICKLUNG SOWIE DIE MITARBEITERINNEN.

ORGANISATIONSREFORM – REFORMUMSETZUNG

ZIEL DER ORGANISATION WAR UND IST ES, AUF BASIS DER BESCHLÜSSE DES 16. ÖGB-KONGRESSES EINE NEUE FÜHRUNGSKULTUR ZU VERANKERN SOWIE MASSNAHMEN ZUR ENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER EINZELNEN FÜHRUNGSKRÄFTE ZU SETZEN. In diesem Zusammenhang wurde als eine erste Sofortmaßnahme die unverzügliche, flächendeckende Umsetzung der MitarbeiterInnen-gespräche im Sinne der Betriebsvereinbarung beschlossen.

In Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der ÖGB-Personalentwicklung starteten daraufhin im Jänner 2008 neuerliche Qualifizierungsmaßnahmen, um das strukturierte MitarbeiterInnen-gespräch als Führungsinstrument weiter- bzw. einzuführen.

Im MitarbeiterInnen-gespräch sind folgende Themen zu verankern:

- » Führungsleitbild „Die neue Führungskultur in ÖGB und Gewerkschaften“
- » Qualifizierungs- und Entwicklungsfelder für ÖGB-Führungskräfte
- » Strategien, Ziele und Arbeitsprogramme
- » Stress und Über- bzw. Unterforderung

2007 bis 2009 haben insgesamt 579 KollegInnen die Seminare zur Vorbereitung auf das MAG absolviert.

Alle weiteren im Rahmen des Reformprojekts „Führungskräfteentwicklung- und Qualifizierung“ beschlossenen Maßnahmen konnten bis dato noch nicht realisiert werden und befinden sich in der Phase der Umsetzung.

INTERNE WEITERBILDUNG – VERNETZTES WISSEN IST UNSERE MACHT

Grundsätzlich stand und steht unsere Organisation vor der ständigen Herausforderung, trotz Sparmaßnahmen die Qualität der Interessenvertretung für und mit unseren Mitgliedern, FunktionärInnen, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen nicht nur zu erhalten, sondern weiter zu verbessern und damit eine wesentliche Grundlage für das oberste Ziel, die „Mitgliedergewinnung“, zu schaffen. Das Programm der internen Weiterbildung soll einen wichtigen Beitrag dabei leisten, die KollegInnen mit speziellen Qualifizierungsmaßnahmen bei ihren alltäglichen Aktivitäten zu unterstützen. Daher nimmt das Angebot für „Mitgliedergewinnung“ nach wie vor einen wichtigen Stellenwert ein, hervorzuheben die 3-modulige Ausbildung „Organizing“ in Kooperation mit der AK-Oberösterreich.

AUCH DIE ANFORDERUNGEN AN ORGANISATIONSASSISTENTINNEN SIND IN DEN VERGANGENEN JAHREN GESTIEGEN, NICHT ZULETZT DESHALB, WEIL SICH DIE ARBEITSSCHWERPUNKTE IN RICHTUNG „INTERESSENVERTRETUNG“ VERSCHIEBEN. DEM RECHNUNG TRAGEND, WURDE DER LEHRGANG FÜR ORGANISATIONSASSISTENTINNEN VÖLLIG NEU GESTALTET UND BESTEHT NUN AUS FÜNF BASISMODULEN, DIE ZUR ERLANGUNG EINES ZERTIFIKATES ABSOLVIERT WERDEN MÜSSEN.

Zur Unterstützung der SekretärInnen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben leistet die SekretärInnenakademie gute Dienste, insbesondere der REFAK-Lehrgang „Der/die GewerkschafterIn als Coach für die Belegschaftsvertretung“ (Teil A: Strategiecoach bei betrieblichen Veränderungen bzw. Teil B: Teamcoaching) sowie das Modul „Als GewerkschaftssekretärIn professionell verhandeln“ sind dabei hervorzuheben.

Bei den Seminaren, Lehrgängen, Action-Learnings und Spezialschulungen, die direkt von der ÖGB-Personalentwicklung veranstaltet wurden, gab es insgesamt 2.424 Seminarteilnahmen.

SOZIAL

GERECHT

4.3 INFORMATIONSTECHNOLOGIE**IKT-LENKUNGSGRUPPE**

DIE IM JAHR 2006 EINGERICHTETE IKT-LENKUNGSGRUPPE HAT SICH BEWÄHRT. DIE GEMEINSAME VORGANGSWEISE ALLER GEWERKSCHAFTEN UND DES ÖGB IM BEREICH DES HARD- UND SOFTWAREEINKAUFES HAT DIE KOSTEN GESENKT. GLEICHZEITIG KONNTE DER RESSOURCENEINSATZ OPTIMIERT WERDEN.

RUFNUMMERNKONZEPT

Beim 16. Bundeskongress wurde unter anderem folgender Beschluss gefasst: „Vereinfachung der Kontaktaufnahme durch Mitglieder durch die Einrichtung einer österreichweit gültigen Festnetznummer“. Der Vorstand hat auf Grundlage eines Konzeptes der IKT-Lenkungsgruppe beschlossen, dass anstelle einer 05er-Rufnummer eine für die AnruferInnen kostenfreie 0800er-Rufnummer eingesetzt werden

soll, das wird zur Vereinfachung der Kontaktaufnahme der Mitglieder mit uns beitragen. Jede Gewerkschaft hat eine eigene 0800er-Rufnummer zur Verfügung, die Teil eines einheitlichen Rufnummernkonzepts ist.

GEWERKSCHAFTSHAUS 09

Ein wichtiges und umfangreiches Tätigkeitsgebiet umfasst die Planung der EDV und Telekommunikation im neuen Gewerkschaftshaus am Handelskai 348. Neben der Planung und Detailausarbeitung der Verkabelung und Technik ist die Zusammenlegung der technischen Infrastruktur von sechs Standorten (GBH, GdC, vida, GPF, GMTN und ÖGB) auf einen Standort und die damit verbundene Übersiedelung eine besondere Herausforderung. Enge und intensive Zusammenarbeit mit den IKT-Referaten der betroffenen Gewerkschaften ist daher notwendig.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009**30. JUNI BIS 2. JULI 2009**17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**30. JUNI BIS 2. JULI
2009

STARK >>>> >>>> SOZIAL >>>> GERECHT

5 KONTROLLKOMMISSION

5.1 ZENTRALE KONTROLLKOMMISSION

Die am 16. ÖGB-Bundeskongress 2007 gewählte Zentrale Kontrollkommission setzt sich aus folgenden Kolleginnen und Kollegen zusammen:

VORSITZENDER MANFRED WIEDNER, STELLVERTRETERIN DR. MARTINA GERHARTER, MITGLIEDER: KARL KAISER, LILIAN STADLER, PETER GRUSCH, REINHOLD PFLÜGL UND ERICH STEINACHER.

In den etwa monatlichen Sitzungen wurde vor allem der Reformprozess im ÖGB und der Status der Umsetzung der Beschlüsse immer wieder hinterfragt, die Konten und Belege der ÖGB-Buchhaltung stichprobenartig geprüft, wobei auf die Prüfung der statutenkonformen Verwendung der Mittel auf Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit besonderes Augenmerk gelegt wurde.

In jedem Kalenderjahr wurden alle ÖGB-Landesorganisationen vor Ort einer Prüfung unterzogen und die schriftlichen Prüfberichte dem Präsidenten und den Vizepräsidenten sowie den Leitenden SekretärInnen übermittelt.

Gemäß der Geschäftsordnung des ÖGB wurde auch über jedes abgelaufene Jahr ein schriftlicher Statusbericht verfasst und den Mitgliedern des Vorstandes übergeben.

IN ENGER ZUSAMMENARBEIT MIT DEM WIRTSCHAFTSPRÜFER MAG. SCHWARZ WURDE AUCH EIN EINHEITLICHER KONTROLLBERICHT FÜR ALLE EBENEN GESCHAFFEN, WELCHER AUCH DIE RECHTLICHEN BESTIMMUNGEN DES RECHNUNGSLEGUNGSGESETZES BERÜCKSICHTIGT. SCHULUNGEN DARÜBER WURDEN MEHRFACH DURCHFÜHRT.

Die Kontrollkommission möchte hier nochmals darauf verweisen, dass der Wirtschaftsprüfer sein Testat für die ordnungsgemäße Einhaltung der Rechnungsvorschriften abgibt, nicht aber Verantwortung für die Einhaltung von Beschlüssen bzw. die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel übernimmt.

Zu den Finanzausschusssitzungen des ÖGB wurde der Vorsitzende der Kontrollkommission eingeladen.

DIE BUDGETS BZW. DIE JAHRESABSCHLÜSSE WURDEN VOR BEHANDLUNG IM ÖGB-VORSTAND BZW. BUNDESVORSTAND AUSFÜHRLICH MIT DEM WIRTSCHAFTSPRÜFER UND DEM LEITENDEN SEKRETÄR FÜR FINANZEN DISKUTIERT.

Aufgrund der Kürze der Periode konnten noch nicht alle Beschlüsse des Kongresses einer Lösung zugeführt werden. Eine ständige Forderung der Kontrollkommission ist es, endlich eine der Größe des ÖGB angemessene Innenrevision einzurichten und diese auch mit Kompetenz auszustatten. Besonderes Augenmerk hat die Kontrollkommission auch auf die Art der Finanzierung unseres gemeinsamen ÖGB-Hauses „Catamaran“ und die Abwicklung der Immobilienverkäufe gelegt.

Durch die Bestimmungen des Vereinsgesetzes ist es der Kontrollkommission nur möglich, vereinsinterne Organe zu überprüfen, eigene Rechtspersönlichkeiten wie Stiftungen oder Gesellschaften haben eigene Kontrollorgane und werden daher von der Kontrollkommission nicht kontrolliert.

Manfred Wiedner

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

STARK
SOZIAL GERECHT

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

STARK >>>>

30. JUNI BIS 2. JULI

>>>> SOZIAL

>>>> GERECHT

WWW.OEGB.AT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT

OGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

OGB

STARK >>>>> SOZIAL

2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

STARK SOZIAL GERECHT

WWW.OEGB.AT