



BS^{info}.3

Nr. 2
Juni 2003



Foto: Stepaht-Boroviczeny

Gesicherte Zukunft?

inhalt

- > Steuergünstige Zukunftssicherung 3
- > Gewerkschaft – kampfbereit und kampferprobt 4
- > Start für Universitätskollektivvertrag 7

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege!



Presse-
referent
der BSL

Die Pensionsreform beschlossen, weitere Einsparungen im Bereich der Reinigung und der Verwaltung fix vorgesehen, Ausgliederungen von Buchhaltungen, Schulpsychologie und Schülerbeihilfenstellen gerüchtweise zu vernehmen, Harmonisierung der Pensionssysteme zu erwarten, und wahrscheinlich noch einiges mehr, erwartet uns in den nächsten Monaten und Jahren. Bei allem Verständnis für notwendige Einsparungen und Reorganisationen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, verlieren die Bediensteten langsam aber sicher das Vertrauen in „die da oben“. An ihren Taten werden wir sie messen. Das haben wir vor den Wahlen „in aller Klarheit“ gesagt. Was bis dato an menschlicher Kälte, an nicht gerade geschicktem Vorgehen und an Ignoranz vor allem gegenüber den schwächeren Einkommensklassen aber auch gegenüber den besser bezahlten Verantwortungsträgern zu erleben war, gibt Anlass zum Nachdenken, ob es nicht andere Wege zur Sanierung des Staates gäbe. Menschliche Wärme und Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und behutsames Vorgehen sind christlich-soziale Werte, die offenbar nicht mehr den gebotenen Stellenwert besitzen.

Herzlichst Ihr

Gerhard Seier

DIE EIGENREINIGUNG AN DEN BUNDESSCHULEN IST VERGANGENHEIT!



Um den fragwürdigen Planstelleneinsparungszielen der Bundesregierung Folge zu leisten hat das BMBWK bereits 400 Planstellen aus dem Bereich der Bundesschulreinigung gestrichen und auf dem Opferaltar der Budgetsanierung abgegeben. Sie existieren einfach nicht mehr!

Dies hat zur Folge:

1. Unzumutbare Mehrbelastung für das verbleibende Reinigungspersonal
2. Gravierender Verlust der Reinigungsqualität
3. Gefährdung des Hygienestandards: Küchen, WC-Anlagen, Brauseeinrichtungen
4. Verlust von Arbeitsplätzen (fast zu 100 Prozent Frauenarbeitsplätze) gerade im ländlichen Bereich
5. Verlagerung der Bundesschulreinigung an Fremdfirmen (mit nicht kontrollierbaren Beschäftigungsmodalitäten), ohne jedoch die dafür notwendigen Budgetmittel zusätzlich zur Verfügung zu stellen. Im Gegenteil, die UT 8 Budgetmittel sollen heuer noch gekürzt werden.

Der Zentralausschuss hat die getroffene Maßnahme nicht verhindern können, den Verantwortlichen des BMBWK jedoch klar und deutlich zu verstehen gegeben, dass die Folgen spürbar sein werden und nicht auf dem Rücken der einkommensschwachen Bediensteten abzuladen sein werden. Eine Arbeitsgruppe soll in den nächsten Wochen Lösungsvorschläge für eine Neugestaltung der Reinigung unserer Schulen erarbeiten.

Das „BS3 info“-Team wird darüber berichten.

ADir. Reg.Rat Erwin Scharitzer, Vorsitzender des ZA

Reimi

Was hab ich alles schon probiert:

Hab gestreikt und demonstriert,
hab Briefe geschrieben und hab getrotzt
jetzt frag ich mich nur, hat's was genutzt?

Ein bisserl schon, denn die Reform
wär sonst a Katastrophe worn.

Wichtige Vorsorge

Die BS 3 sorgt mit Hilfe eines „Rahmenvertrags“ für eine steuergünstige Zukunftssicherung.

Von Monika Jantschitsch, Vorsitzende der BS 3

Die BS 3 hat für alle „Verwaltungsbediensteten“ einen „Rahmenvertrag“ mit dem Dienstgeber (BMBWK) betreffend „Zukunftssicherung“ abgeschlossen. Dieser Rahmenvertragsabschluss ermöglicht nun allen Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung eine sehr steuergünstige „Zukunftsversicherung“ abzuschließen. Dies kann nun auf eigenen Wunsch und Antrag erfolgen und wird gleich vom Bezug, mit Abzug der steuerrechtlichen Ersparnis, möglich gemacht.

ÖBV – ein sicherer Partner

Grundsätzlich ist Folgendes anzumerken: In erster Linie wurde dieser Rahmenvertrag zwischen der ÖBV, dem BMBWK und der BS 3 (sowie der BS 11 und BS 14 = Lehrgewerkschaften) abgeschlossen.

Die Österreichische Beamtenversicherung ist als „ÖBV“ für alle Bundesbediensteten (Beamte und Vertragsbedienstete) als Versicherer seit über 100 Jahren in einem traditionellen Naheverhältnis zum öffentlichen Dienst. Die ÖBV ist ein rein österreichisches Unternehmen und von der Rechtsform ein „Verein auf Gegenseitigkeit“. Das bedeutet: ein Eigentümerwechsel kann nicht über den Verkauf eines Aktienpaketes erfolgen! Das Wesentlichste ist jedoch, dass aufgrund dieser Rechtsform auch keine Dividenden an Aktionäre ausgeschüttet werden.

Die erwirtschafteten Gewinne gehen satzungsgemäß an die Mitglieder der ÖBV – das sind die bei der ÖBV versicherten Personen – und zwar in Form der Gewinnbeteiligung.

Das ÖBV Produkt beinhaltet folgende Attraktivität: Allein durch die Steuerersparnis sind Renditen wie bei keiner anderen Veranlagungsform mit vergleichbarer Sicherheit erzielbar. (Keine Kapitalertragssteuer, keine Lohnsteuer und keine Einkommenssteuer bei der Kapitalauszahlung am Ende der Laufzeit)

Ein Beispiel

In einer Lohnsteuerprogressionsstufe von 41 Prozent bedeutet das, dass sich für den/die Bediensteten bei einem Abzug von € 25,- brutto (die zur Gänze für die Zukunftssicherung angespart werden) mit € 14,75 netto auswirken.

Was heißt, dass ich ein Produkt im Wert von € 25,- erhalte, dafür aber nur € 14,75 bezahle. Die Steuerersparnis wird sofort wirksam. Der Weg zum Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung/Jahresausgleich fällt weg! Hinzu kommt noch die ÖBV-Gewinnbeteiligung. Die ÖBV, genauso wie alle anderen Anbieter, kann

darüber nur Prognosen abgeben, da die Höhe der Gewinnbeteiligung von der Kapitalmarktentwicklung während der gesamten Laufzeit abhängt, die niemand vorhersagen kann. Faktum ist, dass laut Finanzmarktaufsicht für eine klassische Versicherung – wie im gegenständlichen Fall – eine Mindestverzinsung von 3,25 Prozent p. a. garantiert wird. Ein Vergleich der einzelnen Anbieter untereinander ist aber praktisch nicht möglich, denn: die Auszahlungssumme beruht auf Prognosen und die Mindestverzinsung ist ebenfalls kein Maßstab, da die Gewinnbeteiligung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit über diesem Wert liegt.

Für welchen Anbieter (es kommen theoretisch auch andere Versicherungen z. B. Uniqua in Frage) sich eine Kollegin oder ein Kollege entscheidet ist letztendlich eine persönliche Vertrauenssache. ◆

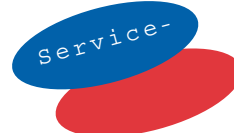
Die ÖBV-Zukunft-Sicherung

ÖBV-Zukunft-Sicherung: Die Hintergründe

Die gesetzliche Basis der ÖBV-Zukunft-Sicherung ist der §3, Abs. 1, Zi.15a des Einkommensteuergesetzes.

Das bedeutet im Detail:

- > Jede/r Arbeitnehmer/in kann freiwillig Euro 25,- (ATIS 344,-) des monatlichen Bezuges für die Zukunft-Sicherung aufwenden.
- > Dieser Betrag steht vor Steuern, also ohne jeden Abzug für die Einzahlung in eine Lebens- oder Rentenversicherung zum voraussichtlichen Pensionsalter zur Verfügung. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält somit eine staatliche Förderung (= Steuerersparnis) von 21% - 50% je nach Progressionsstufe.
- > Bei Pensionsantritt bekommt der/die Arbeitnehmer/in eine einmalige Auszahlung oder eine monatliche Privatpension.
- > Alle Ansprüche sind jedenfalls immer zugunsten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gesichert. Dies betrifft Erleben, Ableben aber auch das Ausscheiden aus dem Dienst.



Gewerkschaft – kampfbereit

Foto: Stephan Boroviczeny



Letzte Meldung: 10-Prozent-„Deckelung“ geschafft!

In den letzten Jahrzehnten des sozialpartnerschaftlichen Friedens ist eine Facette gewerkschaftlichen Handelns nur mehr als vage Drohgebärde vorgekommen: der Streik als Mittel zur Durchsetzung berechtigter Forderungen.

Die erste Hälfte des Jahres 2003 war geprägt von einer Fülle gewerkschaftlicher Maßnahmen, wie es sie in dieser Dichte und Geschlossenheit seit dem Jahre 1945 nicht gegeben hat. Aus-

gangspunkt dieser Entwicklung war die politische Entscheidung der Bundesregierung, den bewährten Weg sozialpartnerschaftlichen Konsenses („mühsames Verhandeln bis zum Finden eines für beide Seiten tragbaren Kompromisses“) zu verlassen und statt des Dialoges den Konflikt herauszufordern.

Außer Streit stand von Beginn an eine Tatsache: das bewährte österreichische Pensionssystem muss an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden: späterer Einstieg

ins Berufsleben und deutlich höhere Lebenserwartung sind Faktoren, die nicht ignoriert werden dürfen. Der Weg dorthin sollte jedoch aus der Sicht der Gewerkschaft und somit auch der BS 3 „keine Hauruck-Aktion“ sein, sondern im konstruktiven Dialog mit den Interessenvertretungen erarbeitet werden.

Gewerkschaftliche Maßnahmen

Der Vorsitzende der GÖD, Fritz Neugebauer, brachte es auf den Punkt: „Qualität geht vor Tempo!“ Dies gilt

reit und kampfprobt!

Mit der Großdemonstration am 13. Mai und dem Streik am 3. Juni wurden klare Signale an die Regierung gesandt. Die Verantwortungsträger der Republik müssen nun die offenen, wichtigen Punkte in Gesprächen klären.

Von *Monika Jantschitsch, Vorsitzende der BS 3*



Ein Höhepunkt: die Großdemonstration am 13. Mai 2003

ten damit gegenüber der Politik ein beeindruckendes Zeichen. Diese imposante Kundgebung führte immerhin dazu, dass sich die Verantwortungsträger der

selbstverständlich auch für die noch ausstehende „Harmonisierung“ der Pensionsysteme!

Nachdem die Bundesregierung bis Anfang Mai nicht bereit war, das Angebot der Sozialpartner anzunehmen, bis Anfang Oktober 2003 ein gemeinsames Konzept für eine solide und zukunftsweisende Anpassung des Pensionssystems zu entwickeln, blieb der Gewerkschaft nur mehr die Möglichkeit, etliche öffentlichkeitswirksame Register gewerkschaftlicher Maßnahmen zu ziehen.

Einer der Höhepunkte war zweifellos der 13. Mai 2003 mit der Großdemonstration in Wien, bei der sich weit über Tausend Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der BS 3 aktiv beteiligten. Trotz widrigster Wetterbedingungen harrten sie gemeinsam mit Hunderttausenden aus und setz-

Republik an runden und eckigen Tischen zu Gesprächen einfanden, bei denen wenigstens kleine Fortschritte erzielt werden konnten.

Das Zukunftsprojekt „nachhaltige Pensionssicherung“ war aber nach ersten kleinen Retuschen noch nicht ausreichend sozial ausgewogen. Daher beschloss das Präsidium des ÖGB einstimmig für den 3. Juni 2003 einen Österreich weiten Streiktag aller Gewerkschaften auszurufen, an dem sich selbstverständlich auch die GÖD-BS 3 in beeindruckender Weise beteiligte. Großes Aufsehen erregte dabei die Geschlossenheit: Von der Zentralstelle über sämtliche Landesschulräte bis zur Verwaltung an den Bundesschulen, etlichen ausgliederten Museen und vielen Universitäten wurde ein klares Signal an die Politik gesandt.

Für die Organisation und das aktive Mittragen vor Ort spreche ich namens der Bundessektionsleitung den Kolleginnen und Kollegen den herzlichsten Dank aus.

Wesentliche Punkte bleiben offen

Bei Redaktionsschluss dieses Artikels sind noch wichtige Punkte offen, die Fritz Neugebauer als unabdingbar für seine Zustimmung im Parlament erachtet. Für unsere Bundessektion besonders bedeutsam sind:

➤ Es dürfe keine Abschläge für jene geben, die 45 Beitragsjahre haben und vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand treten wollen.

➤ „10-Prozent-Deckel“ muss „lückenlos“ sein, also auch für Akademiker im Bundesdienst gelten.

Nach turbulenten letzten Wochen wünsche ich Ihnen, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, erholsame Urlaubstage. ◆

Foto: SalzburgerLand

Die Bundessektion wünscht allen Mitgliedern einen schönen Sommer!



Dienststellenversammlungen wurden in allen Bundesländern abgehalten



Der große Streik

Nun ist er gelaufen, der größte Streik der zweiten Republik. Aber wozu war er gut?

Von Elisabeth Grimling, Vors.-Stv. der BS 3

Der klassische Lohn- und Tarifstreik hat(te) das Ziel, durch vorübergehende Entziehung der Arbeitskraft – und damit eines der Produktionsfaktoren, die die Unternehmen einsetzen, um zu produzieren – wirtschaftlichen Druck auf die ArbeitgeberInnen auszuüben, um verbesserte Arbeitsbedingungen und vor allem höhere Löhne zu erreichen. Derartige Streiks sind in Österreich kaum mehr gegeben, aber in anderen Ländern auch heute gang und gäbe.

Der Streik vom 3. Juni hat sich allerdings nicht gegen die UnternehmerInnen gerichtet (es wäre verfehlt, hier von „der Wirtschaft“ zu sprechen, da „die Wirtschaft“ wir alle sind – ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen sind auch KonsumentInnen), sondern gegen einen massiven und sozial ungerechten Eingriff in die künftigen Pensionen der ÖsterreicherInnen. Damit waren nicht die UnternehmerInnen das Ziel dieser gewerkschaftlichen Kampfmaßnahme, sondern die Bundesregierung. Diese hat dann auch von einem „politischen“ Streik gesprochen, der nach Ansicht einiger Regierungsmitglieder nicht zulässig sei. Aber: wann ist ein Streik nicht politisch?! Und wieso bestimmt die Bundesregierung, ob und wann

Kampfmaßnahmen der ArbeitnehmerInnen zulässig sind?!

Der wirtschaftliche Aspekt

Die Bundesregierung findet auch, dass dieser Streik dem internationalen Ansehen Österreichs geschadet und damit den Wirtschaftsstandort geschwächt hat. Ausländische UnternehmerInnen würden nun nicht mehr in Österreich investieren. Abgesehen davon, dass unserer Auffassung nach vor allem die heimischen Unternehmen zu unterstützen sind und nicht ausländische InvestorInnen, genügt ein kurzer Blick zu den Nachbarn, um dieses Argument zu widerlegen: Sind Deutschland und Frankreich, in denen zeitgleich gestreikt wurde, jetzt unzuverlässige Wirtschaftsstandorte – oder etwa das „klassische Streikland“ Italien?

Betrachten wir die wirtschaftliche Seite weiter: Wenn einer der größten KonsumentInnengruppen, nämlich den viel umworbenen zukünftigen „PensionistInnen“, massiv das Einkommen gekürzt wird, und zwar in Zukunft immer stärker, schadet dies der Wirtschaft wirklich. Dabei kommt es nicht darauf an, was alle in Summe bekommen, sondern was jede Einzelne/jeder Einzelne be-

kommt. Danach richtet sich ihre/seine Entscheidung, was sie/er ausgeben kann und damit zur Ankurbelung der Konjunktur beiträgt!

Man wird den ExpertInnen wohl glauben müssen, dass eine Revision der Altersvorsorge notwendig ist.

Über die Tiefe der Einschnitte gehen die ExpertInnenmeinungen allerdings schon auseinander. Es gibt neben dem derzeitigen Modell der Bundesregierung auch einige andere, die mit weitaus geringeren Einschnitten auskommen, darunter das sozial ausgewogene Modell der

SPÖ. Und dann stellt sich erst die Frage, an welcher der drei „Schrauben“ – Pensionsantrittsalter, Höhe der Beiträge, Höhe der Pensionen – stärker oder schwächer gedreht werden soll. Und vor allem: Wenn dann mit den Einsparungen durch die Pensionsreform womöglich auch noch die Abfangjäger und die Steuerreform mitfinanziert werden sollen, fragt man sich eigentlich nicht mehr, warum die ArbeitnehmerInnen am 3. Juni gegen diese „Pensionsreform“ gestreikt haben!

Gespannter Blick in die Zukunft

Dieser Streik – egal ob man ihn als politisch bezeichnet oder nicht – hatte den Zweck, die Bundesregierung zum Nachdenken und zum Einlenken zu bewegen und nicht gegen die berechtigten Interessen der Bevölkerung zu regieren. Es wird sich nun zeigen, ob die Lektion auch fruchtbar war – wenigstens noch bei der Beschlussfassung im Parlament. ◆



Universitätskollektivvertrag



Es gilt das GÖD-Motto: „Qualität vor Tempo“.

Von Rudolf Reichel, Vorsitzender der Bundesfachgruppe

Auf Initiative der BFG und dem gemeinsamen Betreiben der BS 3 und BS 13 ist die GÖD beim Vors. des Dachverbandes (DV) der Universitäten, Univ.-Prof. Dr. Walter Schrammel, betreffend Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss eines Kollektivvertrages für Universitätsbedienstete eingekommen. Der Uni-Dachverband ist KV-Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite. Als Grundlage für das Erstgespräch hat die GÖD deponiert: „Der auszuhandelnde Kollektivvertrag (KV) sollte im Hinblick auf die derzeit geltende dienst- und besoldungsrechtliche Regelung auf jeden Fall attraktiv sein, um motivierend für den freiwilligen Übertritt auf die Bediensteten zu wirken. Im Sinne der Einheitlichkeit und der solidarischen Ausrichtung des KV ist eine maximale Regelungsdichte im KV selbst anzustreben. Der KV muss auch Sonderbestimmungen für Medizinische Universitäten, Veterinärmedizinische Universitäten und Universitäten der Künste enthalten.“ Angeschlossen wurde ein Vorschlag für den Regelungsinhalt des allgemeinen und besonderen Teils des Uni-KV.

Was ist ein Kollektivvertrag? Ein KV ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber (AG) einerseits und der Arbeitnehmer (AN) andererseits, die zur Regelung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen abgeschlossen werden. Was kann u. a. durch einen Kollektivvertrag geregelt werden? Löhne, Gehälter und Lehrlingsentschädigung, Urlaubs-

und Weihnachtsgeld, Arbeitszeit, den Anspruch auf die Bezahlung von Überstunden, Schutzbestimmungen bei Kündigung, Zulagen, Prämien, Reisegebühren, Taggelder, Freizeitanprüche (z. B. Übersiedlung, Hochzeit etc.). **Nichts ist selbstverständlich!** Bisher bestand im VBG bzw. BDG eine hohe gesetzliche Regelungsdichte bezüglich der Ansprüche. Dies gilt jedoch nicht im allgemeinen Arbeitsrecht, z. B.: Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, also der 13. und 14. Monatsbezug, kann nur im Rahmen des Kollektivvertrags geregelt werden, es gibt kein Gesetz dafür. Ebenso gibt es keine gesetzliche Grundlage für Gehalts- oder Lohnerhöhungen bzw. automatische Vorrückungen.

Rechtswirkungen von Kollektivverträgen: „Normwirkung“ – KV ist innerhalb seines Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich, d. h. mit gesetzesähnlicher Wirkung ausgestattet. „Unabdingbarkeit“ – zwingende Regelungen der KV können durch anders lautende Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge nicht abgeschwächt werden.

„**Günstigkeitsprinzip**“ bedeutet, dass für AN günstigere Bestimmungen einer BV oder eines Einzelarbeitsvertrages auch dann gelten, wenn sie einer KV-Regelung widersprechen. Die Betriebsvereinbarung (BV) ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen AG und Betriebsrat (BR) über Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz (ArbVG) oder KV der BV vorbehalten sind. Zuständig für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sind die an den einzelnen Unis

gewählten BR. Es gibt zustimmungspflichtige, ersetzbare, erzwingbare und freiwillige BV. BVs gelten nur für die jeweilige Univ.

Kollektivvertragspartner GÖD. Die GÖD ist auch nach der Ausgliederung die für den Universitätsbereich zuständige Fachgewerkschaft und führt daher auf AN-Seite die Kollektivvertragsverhandlungen. **Die GÖD-Mitgliedschaft ist wichtiger denn je** – die Verhandlungskraft jeder Gewerkschaft hängt von der Unterstützung aller ArbeitnehmerInnen ab. Je mehr ArbeitnehmerInnen die GÖD durch ihre Mitgliedschaft stärken, desto leichter können Forderungen durchgesetzt werden. **KV-Verhandlungsaufnahme vor dem Sommer:** Der DV-Vorsitzende bestätigte, dass der DV gern bereit ist, in die Verhandlungen noch vor dem Sommer 2003 einzutreten und übereinstimmt, dass der KV grundsätzlich für alle Universitäten und für alle an den Universitäten Beschäftigten gelten soll.

Option in den KV: Die im Dienststand befindlichen VBs haben ein 3-jähriges Optionsrecht ab Wirksamkeit des für neue AN abgeschlossenen Uni-KV. Die Arbeitsverträge sind mit Wirksamkeit des auf die Erklärung folgenden Monatsersten entsprechend anzupassen. Die im vergangenen DV zurückgelegte Dienstzeit ist für alle zeitabhängigen Rechte zu berücksichtigen. Wie rasch ein KV-Abschluss zustande kommt, lässt sich nur schwer vorher-sagen. Die GÖD ist jederzeit zu intensiven Beratungen bereit. ◆

Gelebte Mitgestaltung



Mit 1. 1. 2003 ist auch das Naturhistorische Museum Wien nach dem Bundesmuseen-Gesetz in den Status einer wissenschaftlichen Anstalt öffentlichen Rechts des Bundes übergetreten.

*Von Ing. Walter Hamp,
Vorsitzender des Betriebsrates im NHM*



Somit ergab sich ein geändertes Arbeitsverhältnis für die Dienstnehmer: Die BeamtInnen des Hauses sind zur dauernden Dienstleistung vom BMBWK an das NHM zugewiesen. Das Museum setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den (ehemaligen) Vertragsbediensteten fort, welche ab nun ArbeitnehmerInnen des NHM sind. Die Dienstverhältnisse, der ab diesem Jahr neu eingetretenen ArbeitnehmerInnen sind nach dem Angestelltengesetz geregelt.

Alle ArbeitnehmerInnen, außer den BeamtInnen (Bundesbediensteten) sind nach dem Kammergesetz Arbeiterkammermitglieder geworden.

Am 14. Mai 2003 wurde diesbezüglich eine Informationsveranstaltung vor ca. 60 KollegInnen abgehalten, wo BS 3-Vorsitzende Monika Jantschitsch die zukünftige Rolle der Gewerk-

schaft Öffentlicher Dienst erläuterte. Es wurde auch klargestellt, dass die GÖD nicht nur für die bisherigen Beschäftigten zuständig ist, sondern auch alle neu eintretenden ArbeitnehmerInnen und deren Agenden gegenüber dem Dienstgeber vertritt. Mag. Stefan Jöchtl von der GÖD-Rechtsabteilung stand für arbeitsrechtliche Fragen zur Verfügung und konnte durch sachliche Darstellung der Rechtslage viel zum allgemeinen Wissen beitragen.

Der Vertreter der Arbeiterkammer Wien, Anton Prager, informierte ausführlich über die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Aufgaben, in denen die AK – in Zusammenarbeit mit der GÖD – die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertritt. Dem zum Zeitpunkt der Erlangung der Rechtspersönlichkeit

eingerrichteten Dienststellenausschuss obliegt seit In-Kraft-Treten der Museumsordnung die Funktion des Betriebsrates im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes. Er hatte für die Ausschreibung von Betriebsratswahlen innerhalb eines Jahres Sorge zu tragen, welche am 4. und 5. Juni 2003 abgehalten wurden.

An die beiden kandidierenden Fraktionen FCG und FSG konnten sechs Mandate (im Verhältnis 4 FCG : 2 FSG) vergeben werden. Dem neu gewählten Betriebsrat obliegt es nun den Anforderungen durch gelebte Mitgestaltung gerecht zu werden. Viele neue Herausforderungen (wie Kollektiv-Vertragverhandlungen, Betriebsvereinbarungen ...) stehen zur Erledigung an, die der BR gerne im Sinne aller 270 Kolleginnen und Kollegen des NHM wahrnehmen wird. ◆

IMPRESSUM: Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges. m. b. H., A-1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156. **Herausgeber:** Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, Tel.: 01/533 33 40–115, Fax: 01/533 33 40–124, E-Mail: office.bs3@goed.at **Sekretariat:** Evelyn Jamnig, Montag bis Donnerstag 8 bis 15 Uhr, Freitag 8 bis 12 Uhr, Tel.: 01/533 33 40–115. **Hersteller:** Elbemühl-Tusch G.m.b.H. & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 21. **Redaktionelle Leitung:** Gerhard Seier, A-1010 Wien, Gonzagagasse 12, E-Mail: g.seier@lsr-t.gv.at. **Redaktion, Konzeption und Produktion:** Modern Times Media VerlagsgesmbH., 4111 Walding, Büro Wien: 01/513 15 50. **DVR-Nr.:** 0046655. Die in der Zeitschrift „BS 3 info“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung der Redaktion und der Herausgeber. Jeder Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert.

Lieber Briefträger, falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Adresse mit.

Name

Straße

Nr.

PLZ

Ort