

Titelgeschichte

Sozialbilanz der Regierung

Leben wir in der besten aller Welten in Österreich? Oder haben ArbeitnehmerInnen weniger Geld in der Tasche, weniger Arbeitsplätze, weniger Pension und Lohn als angesichts der Rekordgewinne der Unternehmen möglich wäre?

Betriebsräte und Gewerkschaften betrachten Beschäftigung immer als Basis für soziale Sicherheit und eine gut funktionierende Gesellschaft. Der Rückgang von Vollzeitbeschäftigung reduziert die Einkommen und damit die Sozialsicherungsbeiträge. Höhere Arbeitslosenraten erhöhen zwar die Ausgaben für Soziales, dies bedeutet aber nicht mehr Wohlstand für einzelne Arbeitslose, sondern sichert nur deren minimale Existenzbedingungen.

Seit Jahren steigen die Arbeitslosenzahlen. Sie sind jetzt die höchsten seit Jahrzehnten. Für Arbeitslosigkeit werden derzeit ca. 7 Milliarden Euro pro Jahr ausgegeben.

Sinnvoller wäre, dieses Geld in Bildung, Infrastruktur wie Strassen und Schienen und Ausbau des Wirtschaftsstandortes zu investieren, um Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Viele Menschen müssen bereits mehrere Jobs annehmen, um das Notwendigste des täglichen Lebens (Wohnen, Energie) finanzieren zu können.

Die Wirtschaftspolitik der Regierung setzte die falschen Impulse: Anstatt durch verstärkten Konsum für Wachstum zu sorgen, schmälerte sie mit neuen Gebühren und Belastungen die Kaufkraft der Menschen. Die Steuerreform 2005 hat den unteren EinkommensbezieherInnen praktisch

nichts gebracht, hohe hingegen massiv entlastet. Und große Unternehmen können jetzt mit Verlusten im Ausland ihre Steuern in Österreich minimieren.

Auch die Gesundheitspolitik verstärkt die soziale Ungerechtigkeit: Seit 2000 wurden 15 neue Belastungen (z.B. höhere Selbstbehalte) beschlossen. In Summe zahlten die Versicherten im Jahr 2005 600 Millionen Euro mehr als im Jahr 2000. Und das trifft vor allem die kleinen und mittleren Einkommensbezieher.

Die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wurde abgeschafft. Der Durchrechnungszeitraum wird schrittweise auf die Lebensarbeitszeit erhöht, insgesamt wurde eine Pensionskürzung um mindestens 10 % vorgenommen – bei gleichbleibenden Beiträgen.

Bilanz aus Sicht des Betriebsrates: kein Grund zu jubeln. Wir haben die Entscheidung selbst in der Hand! ■



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Vorsitzender der Konzernvertretung bin ich der Meinung, dass wir Gewerkschafter jede Regierung nach ihren Leistungen für die Arbeitnehmer beurteilen sollen. Die vergangenen Jahre waren für engagierte ArbeitnehmerInnenvertreter

nicht leicht. Die Regierung eilte von Pensionskürzungen zur Lehrstellenmiserie, von der verpfuschten Schwerarbeiterregelung zur Rekordarbeitslosigkeit. Ich will nicht falsch verstanden werden. Der Österreichische Wohlfahrtsstaat ist noch immer einer der besten der Welt. Aber wir verspielen, wenn wir so weitermachen, die Zukunft. Zuwenig wird in Bildung investiert: in Hochschulen, in Lehrlinge und in der Arbeitsmarktpolitik. Unsere älteren Mitbürger haben das Recht auf eine gute Pflege. Pflegenotstand in einem der reichsten Länder der Welt muss nicht sein. Die noch immer große Differenz bei den Einkommen von Männern und Frauen – im Vergleich zu

den wachstumsstarken nordischen Staaten – ist durch nichts zu rechtfertigen. Die Verschiebung des Reichtums zu den Besitzenden und Vermögenden, weg von den Arbeitnehmern, wird die Nachfrage in der Zukunft negativ beeinflussen.

Wer soziale Anliegen in Zukunft in Österreich von der Regierungsebene unterstützt, hat auch die Unterstützung der Betriebsräte. In diesem Sinne hoffen wir auf eine arbeitnehmerfreundlichere Wirtschafts- und Sozialpolitik ab Oktober 2006.

*Glück auf,
Leopold Abraham*

Aktuell

Das Elend mit den Leiharbeitskräften

Schon wieder ein Jubiläum. 20 Jahre intensiver Einsatz von Leiharbeitskräften. Sie haben weniger Rechte als Arbeiter und Angestellte. Seit 2003 müssen Leiharbeitskräfte nach fünf Jahren übernommen werden. Der Betriebsrat pocht auf Einhaltung dieser Vereinbarung, HR möchte dafür die Generalzustimmung zu Kündigungen aushandeln.

Seit fast 20 Jahren setzt das reichste Unternehmen Österreichs verstärkt Leihkräfte ein.

Zunächst bediente sich die OMV dabei Überlasserfirmen, die hohe Gewinnspannen hatten. Diese Gewinne sollten in der OMV bleiben. So kam es zur Gründung der OMV Tochter OPS. Warnungen, wonach zwar OMV draufstehe, aber OMV nicht drinnen ist, wurden ignoriert.

2003 ist der Belegschaftsvertretung der OMV im Rahmen der Holdingbildung ein wichtiger Schritt gelungen. Waren bis dahin Leihkräfte auch 30 Jahre und mehr als „vorübergehende“ Aushilfskräfte geführt, so hat sowohl der Betriebsrat als auch der Vorstand dem einen Riegel vorgeschoben. Mehr als 5



Jahre darf nach dieser Einigung niemand als überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden. Danach sind die Betroffenen in ein OMV Arbeitsverhältnis zu übernehmen, oder das Überlassungsverhältnis ist zu beenden. Damit war ein „Probearbeitsverhältnis“ installiert. Da in der OMV der „Hire-and-Fire-Grundsatz“ vom Vorstand und der Belegschaftsvertretung verpönt ist, war dies ein Modell, um Kündigungen in den Stammgesellschaften zu vermeiden.

Der Vorstand nutzte die OPS aber sofort zum Wechsel von KV-Alt auf KV-Neu: Lehrlinge, die noch vor den Stichtagen im KV-Alt waren, werden so ins neue KV-System gepresst. Wenn der Lehrling fertiger Facharbeiter ist, wird er, nach der Behaltfrist, in die OPS transferiert und nach einem Jahr der Bewährung – wie wenn man in der vierjährigen Lehrzeit keinen Eindruck über die betreffende Person bekommt – wieder in die Stammgesellschaft zurücktransferiert. Und das zu schlechteren Bedingungen nach dem KV-Neu. Ausgelernte Lehrlinge erhalten mehr.

Und auch im Angestelltenbereich wird ein Klassensystem gefördert. Angestellte der Verwendungsgruppen 3 und 4 will man jedenfalls in der OPS aufnehmen, aber Mitarbeiter der Verwendungsgruppe 5 oder 6 können in der Stammgesellschaft aufgenommen werden. Begründung: Sie würden ja sonst nicht in der OMV zu arbeiten beginnen. Im Klartext: Sekretärinnen kann man immer am Arbeitsmarkt finden.

Ende des Missbrauchs durch OPS

Wir Betriebsräte wollen dem schleichenden Missbrauch ein Ende setzen. Die „Weltidee OPS“ muss geändert werden. Das HR-Management möchte aber, bevor es weiter darüber nachdenkt, ein wenig „schachern“. Die Betriebsräte sollen doch endlich ihre rigide Haltung gegenüber Kündigungen aufgeben. Sogar eine „Generalzustimmung“ zu Kündigungen wurde vom Management gefordert.

Verhandlungs- und Kompromissfähigkeit sind Basiseigenschaften sowohl von HR als auch Betriebsräten. Kompromisse müssen jedoch von beiden Seiten getragen werden. Und die Forderung nach einer „Generalzustimmung“ gehört sicherlich nicht dazu.

Sollte diese Forderung tatsächlich ernst gemeint sein, dann müssen wir die rechtliche Konstruktion der Leiharbeitsverhältnisse generell in Frage stellen.



Das gesamte Konstrukt des Leihkräfteunwesens in der OMV steht rechtlich auf unsicherem Boden. Ein Feststellungsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ist schnell eingeleitet und es wäre für die OMV unangenehm, würden Richter feststellen, dass es sich bei den Leiharbeitsverhältnissen nicht um korrekte Arbeitsverhältnisse sondern um Umgehungsverträge handelt und Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen missachtet werden.

Die Betriebsräte hoffen aber, dass nach dem heißen Sommer wieder die Vernunft einkehrt und sich die gewohnt guten Traditionen im Konzern durchsetzen, damit für beide Seiten ein vertretbarer Kompromiss ausgearbeitet werden kann. ■

Welt und Gesellschaft

Europa im neuen Energiezeitalter

Im Juli 2006 diskutierten die führenden Industriestaaten (G8) in St. Petersburg die globale Energiesicherheit. Freier Zugang zu den Märkten, Umstieg auf ein Wirtschaftssystem mit niedrigen CO₂-Emissionen, effizientere Nutzung und Nuklearenergie waren die Antworten.

Die G8 einigten sich in St. Petersburg auf einen 7-Punkte Plan. Transparentere Energiemärkte, besseres Investitionsklima, Verbesserung der Energieeffizienz, effizienterer Energiemix (Kernenergie), Sicherheit der Infrastruktur, Verringerung der Energiearmut und nachhaltige Entwicklung.



Was sagen die Prognosen der EU?

Bis 2030 steigt der Weltenergiebedarf um 1,8% im Jahr. Die fossilen Energieträger werden dann noch immer 90% der gesamten Energieversorgung ausmachen. Erdöl bleibt mit 34%, gefolgt von Kohle (28%) und Erdgas (25%) wichtigster Energieträger. In der EU ist Erdgas der zweitwichtigste Energieträger. Kernenergie und erneuerbare Energieträger werden in 25 Jahren weniger als 20% des Energiebedarfs der EU decken.

In einem Alternativszenario, das die CO₂-Emissionen nachhaltig eindämmt, sinkt weltweit die jährliche Nachfrage von 1,9% auf 1,3%. Besonders in der EU würde der Erdölverbrauch um 16% zurückgehen, der Einsatz von nuklearer (+35%) und erneuerbarer Energie (+56%) müsste steigen.

Energiedialog EU und Russland

Die 50%-Abhängigkeit der EU von Energieimporten wird sich bis 2030 auf 70% erhöhen, wenn die Trends so weitergehen (Grund: Ende des Nordseeöls). 21% der Erdöl- und 41% der Erdgasimporte der EU-25 stammen aus Russland. Russland ist zwar abhängig vom Verkauf seiner Rohstoffe in den Westen, könnte aber die Energieströme auch nach Asien umlenken, was auch bereits geschieht (nur 45% des Energieexports gehen in die EU). Und die Macht Russlands wächst rapide. Durch das starke Steigen des Ölpreises konnte es z.B. die Währungsreserven auf 260 Milliarden Dollar (Europa besitzt \$ 205 Mrd.) steigern.

Russland wird auch beim nächsten Energiegipfel EU - Russland im September 2006 in Helsinki aus einer Position der Stärke agieren. Die russische Formel ist 30:20:10. Es besitzt 30% der weltweiten Gas-, 20% der Kohle- und 10% der Erdölvorkommen. Die EU-25 sind also enorm abhängig von Russland. Allein Gazprom, der drittgrößte Konzern der Welt, deckt ein Viertel des Gasverbrauchs der EU.

Die weitere wirtschaftliche Entwicklung Europas hängt an einem verbesserten EU-Russland-Dialog, der bereits seit 2000 existiert. Die Europäischen Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes fordern aus diesem Grunde auch die Beteiligung von Gewerkschaften und Umweltgruppen bei diesen Dialogen. „Eine Europäische Energiegemeinschaft ist mehr als eine Spielwiese für große multinationale Konzerne“, meint

der Generalsekretär der European Federation of Public Service (EPSU) Jan Willem Goudriaan.

EU, OPEC, Algerien, Persischer Golf

Die andere große Abhängigkeit der EU heißt OPEC. 40% der Erdölimporte stammen aus diesen Ländern. Die Dialoge mit der OPEC drehen sich hauptsächlich um die Ölpreise, die aber nicht durch Dialoge geregelt werden. Beispielsweise versprach die OPEC im Juni 2005 der EU ausreichende Öllieferungen um einen Preis zwischen 35 und 55 Dollar pro Barrel. Solange das Angebot von Erdöl auf den Weltmärkten nicht den Bedarf übersteigt, wird der Preis wohl nur eine Richtung haben: nach oben.

Groß gefeiert wurde die Eröffnung der Baku - Tbilissi - Ceyhan (BTC) - Pipeline, um die Abhängigkeit der westlichen Ölversorgung von Russland zu verringern. Mehr als eine Milderung der Abhängigkeit von Russland wird das aber nicht werden.

Komplettiert wird die Strategie durch den Versuch einer euro-mediterranen Freihandelszone mit den 10 südlichen Mittelmeerländern. Besonders die großen Gasreserven Algeriens sind dabei für die EU von Interesse.

Die Zukunft Europas liegt also in langfristig stabilen politischen Beziehungen und Verträgen mit Russland und einigen arabischen Ländern. Denn die Energiesicherung ist längst eine geopolitische Frage. Gerechtere Verteilung der Rohstoffe weltweit und Energieeinsparung können drohende Ressourcenkriege der Zukunft verhindern. ■



Neues aus den einzelnen Standorten

Unterstützung bei psychischen Problemen am Arbeitsplatz

Die Gesamtzahl der Krankenstandstage hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verringert, ebenso die jährlichen Neuzugänge zur Berufsunfähigkeitspension. Von psychischen Erkrankungen sind jedoch immer mehr ArbeitnehmerInnen betroffen und ihre Arbeitsplätze sind dadurch gefährdet.

Auf Initiative der Konzernvertretung gibt es jetzt für alle KollegInnen die Möglichkeit bei psychischen Problemen die kostenlose und vertrauliche Hilfe der Experten des Instituts zur beruflichen Integration (ibi) in Anspruch zu nehmen.

Oft sind es große Lebensveränderungen wie der Tod eines geliebten Menschen, Scheidung oder Konflikte am Arbeitsplatz, die das seelische Gleichgewicht ins Wanken bringen. Für viele Menschen ist das Thema angstbesetzt. Betroffene sind mit Stigmatisierung und Diskriminierung konfrontiert. Viele depressive Menschen begeben sich nicht in Behandlung, da sie nicht wissen, dass diese psychische Störung behandelbar

ist. Oft befürchten sie, ausgegrenzt zu werden oder ihren Arbeitsplatz zu verlieren und versuchen daher die Erkrankung geheim zu halten, was zusätzlich Stress erzeugt und die Behandlung erschwert.

Das Angebot von ibi reicht von einer Kurzberatung bis zum längeren Betreuungsprozess (max. 1 Jahr). Die Beratung umfasst:

- Umgang mit der Erkrankung, insbesondere am Arbeitsplatz
- Begleitung bei Veränderungsprozessen
- Konfliktbearbeitung
- Beratung über mögliche Förderungen und Feststellungsbescheide, die den Grad einer Behinderung nachweisen

So erreichen Sie ibi:

Ansprechpartner: Stefan Grasser
oder Stephanie Wolschek

Tel.: +43 (1) 512 65 22

Nähere Informationen finden Sie unter www.arbeitsassistenz-ibi.at oder im OMV Portal unter: Betriebsrat/Unterstützungen&Services ■



Danke für Hilfe in der Not

In diesem Frühjahr hat das Hochwasser der March einige unserer KollegInnen aus dem Raum Dürnkrot besonders hart getroffen. Häuser standen unter Wasser, Einrichtungen wurden vernichtet, manche standen am Rande ihrer Existenz.

Durch die Solidarität vieler OMV KollegInnen, die dem Spendenaufruf des Betriebsrates gefolgt sind, konnte geholfen werden: Die Gesamtsumme der Spenden wurde durch Mittel aus dem Sozialfonds und einen signifikanten Beitrag des OMV Vorstandes verdoppelt. 10 Betroffene erhielten am 6. Juli 2006 die Unterstützungssumme von Leopold Abraham (Vorsitzender der Konzernvertretung), Fritz Ortner (Vorsitzender des Sozialausschusses) und den betroffenen Betriebsratsvorsitzenden überreicht.

Ein herzliches „Danke Schön“ an alle SpenderInnen und alle KollegInnen, die vor Ort geholfen haben! Die schnelle Hilfe und die Solidarität gibt allen Betroffenen die Kraft wieder neu aufzubauen. ■



„Wuzler“ für unsere Lehrlinge

Am 16. August 2006 übergaben die Betriebsräte Ferdinand Nemesch (RAF), Herbert Lindner (RAF) und Markus Simonovsky (EP) einen Tischtennistisch und einen Tischfußballtisch an die Lehrlinge. Aufgrund der Initiative der Betriebsräte wurden diese Geräte angeschafft und stehen nun den über 100 Lehrlingen der OMV zur Verfügung.

Die Lehrlinge sind begeistert und auch Ausbildungsleiter DI Walter Vock begrüsst diese Initiative, da sportliche Betätigung in den Pausen zur Auflockerung und zum Ausgleich beiträgt und danach wieder mit neuer Energie weitergelernt werden kann. ■

Neues aus den einzelnen Standorten

Europäischer Betriebsrat der OMV gewählt

Am 4. Juli 2006 trat die neue Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen OMV Aktiengesellschaft und Konzernvertretung, über den europäischen Betriebsrat (EBR) in Kraft. Ziel des EBR ist die einheitliche Vertretung internationaler Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Unternehmensleitung.

Seitens der Konzernvertretung wurden folgende KollegInnen in den EBR entsandt: Leopold Abraham (Vorsitzender), Christine Asperger (Gleichbehandlungsbeauftragte), Wolfgang Baumann, Gustav Gohs, Franz Grion, Franz Kaba, Manfred Klöbl, Herbert Lindner, Ferdinand Nemesch (Stv. Vorsitzender), Martin Rossmann, Markus



Der EBR Leitungsausschuss

Simonovsky und Wolfgang Weigert.

Vom Betriebsrat der OMV Deutschland wurden Werner Eberl und Sven Hess nominiert.

Grundsätzlich könnten auch von OMV Hungaria und OMV Slovakia Mitglieder in den EBR entsandt werden, da diese Gesellschaften jeweils mehr als hundert Mitarbeiter beschäftigen. Da sie jedoch nicht betriebsrätlich organisiert sind, können sie keinen EBR gem. Betriebsvereinbarung stellen. Daher ist es vordringliches Ziel des neu gewählten EBR, in diesen Landesgesellschaften eine betriebsrätliche Organisation aufzubauen.

Die EBR Funktionen wurden von den Entsandten wie folgt gewählt:

Vorsitzender: Leopold Abraham
Stellvertreter: Ferdinand Nemesch
Mitglieder des Leitungsausschusses: Leopold Abraham, Werner Eberl, Manfred Klöbl, Ferdinand Nemesch

Betriebsratsforderung nach Erhöhung der Versicherungssummen erfolgreich



Die Arbeitsgruppe für Auslandsentsendungen mit dem Vorsitzenden Gustav Gohs hat im Zuge ihrer Tätigkeit die Forderung nach Erhöhung der Versicherungssummen für internationale Dienstreisen erfolgreich für alle KollegInnen vertreten.

Durch die Forderung des E&P Betriebsrates wurden die Versicherungssummen bei Invalidität auf € 490.000 und bei Ableben auf € 350.000 erhöht (Vorstandsbeschluss vom 15. Mai 2006). Die bestehende Versicherungssumme von € 218.000 wird damit nicht geändert, sondern die Differenz durch die OMV direkt finanziert.

Outsourcing um jeden Preis?

Outsourcing ist seit Jahren eine gängige Unternehmenspraxis um die Stammbelagschaft in den Betrieben zu reduzieren. Der Begriff bedeutet die Abgabe von Unternehmensaufgaben und -strukturen an Drittunternehmen. Bisher intern erbrachte Leistungen werden nach Bedarf extern zugekauft.

Dauern diese Prozesse längere Zeit an, kann sich das negativ auf das Unternehmen auswirken.

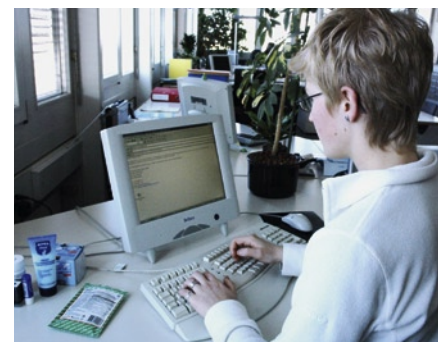
In der OMV hat sich das Verhältnis zwischen komplettem Fremdbezug und Eigenleistung in den letzten Jahren immer mehr zum Zukauf von Fremdleistungen

entwickelt.

Der Betriebsrat glaubt, dass eine optimale Kosten-Nutzenrelation nicht allein durch Outsourcing geschaffen werden kann. Um die Zukunft der OMV zu sichern, müssen die Kernkompetenzen dem Unternehmen erhalten bleiben. Derzeit werden selbst bewährte Arbeitsbereiche, wie Prozesse, Leistungen und Know-How immer öfter ausgelagert.

Sicherheitsmassnahmen (wie z.B. Betriebsfeuerwehren), bei denen es ja immerhin um Menschenleben und hohe Sachwerte geht, müssen im Unternehmen verbleiben.

Der Betriebsrat ist daher gegen weiteres Outsourcing, vor allem wenn es dazu dient, Personalstände und Bilanzen kurzfristig zu verschönern und damit nur den Analysten gerecht zu werden.



International

Gewerkschaften und Globalisierung

Früher kämpften die Gewerkschaften um den gerechten Anteil der Arbeiter in der Gesellschaft. Wir kennen das als Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit. Im 21. Jahrhundert zerstört die Globalisierung diesen Kompromiss, Gewerkschaften sind überflüssig. Gerede oder Tatsache?

2005 erschien ein Buch mit dem Titel „Drei Milliarden neue Kapitalisten. Die große Verlagerung von Reichtum und Macht in den Osten.“ (Clyde Prestowitz) Mit den drei Milliarden meinte er vor allem Chinesen und Inder. Und weit und breit keine Gewerkschaften. Das ist der Traum aller multinationalen Unternehmen und vieler kleiner Unternehmer. Aber ist es auch Realität?

Wie der Titel schon sagt, geht es um den gesamten Globus. Dieser beherbergt 6,5 Milliarden Menschen. Die brauchen eine (intakte) Umwelt, in der man leben und nicht nur vegetieren kann. Die brauchen Ressourcen, die weltweit gerecht verteilt sind (5% Amerikaner verbrauchen 30% der Ressourcen), sie brauchen Einkommen, soziale Sicherheit und kulturelle Werte. Wäre Globalisierung ein Projekt zu einer multidimensionalen, gerechteren Welt, müssten die Gewerkschaften begeisterte „Globalisierer“ sein.

Globalisierung als Drohung

Was im 19. Jahrhundert die „Arbeiterfrage“ war, wird heute unter dem Phänomen Globalisierung abgehandelt. Die Gewerkschaften bauten eine Gegenmacht zu den Unternehmen auf und verankerten sich in einer zunehmend demokratischer werdenden Gesellschaft. Die Globalisierungsdebatte im 21. Jahrhundert meint das Handeln von Unternehmern (multinationalen Konzernen) ohne Gegenmacht. Der „demokratisch“ organisierte Kapitalismus

soll aufgeschnürt werden. Dabei geben sich Unternehmer als „Revolutionäre“ und zitieren Karl Marx, der meinte, dass das „Althergebrachte verdampfen soll“ und dabei die Internationalisierung des Kapitals lobte. Unter dem „Althergebrachten“ wird heute der nationale Staat gesehen und auch die Gewerkschaften. Diese behindern nur die internationale „Logik des Sachzwanges“. Streiks werden mit „downsizing“, „outsourcing“ und „globalization“ beantwortet. Der Arbeiterarm greift nicht mehr in das Rad, er kann dem flüchtenden Kapital nur hinterherwinken.

Globalisierung als Gerede

Was tatsächlich stimmt, ist das Wiedererwachen der asiatischen Wirtschaft. Sie produzierte 1820 noch 60% des Weltsozialproduktes, fiel bis 1950 auf 18% und stieg seitdem wieder auf 40% an und nach allen Prognosen wird dieser Anteil weiter rasant steigen. Was auch stimmt ist, dass nach dem Ölpreisschock 1973 eine neoliberale Politik den Druck von den Weltmärkten auf die Arbeitenden weitergab. Die Einkommensschere wurde geöffnet (ein Unternehmenschef verdient heute 300 mal mehr als ein durchschnittlicher Arbeiter; 1970

verdiente er 30 mal mehr), die Sozialstaatsleistungen reduziert und die Lebensumstände der Beschäftigten flexibilisiert.

Obwohl die Deutschen z.B. Exportweltmeister sind (+186 Mrd. \$ in der Handelsbilanz) geht auch dort die Angst um. Die Konkurrenzfähigkeit der europäischen Wirtschaft wurde allerdings mit heute 20 Millionen Arbeitslosen erkaufte. Statt den Druck des Weltmarktes für eine ökologischere und sozialere Verteilungspolitik zu nutzen, ziehen es die meisten politischen Vertreter in Europa vor, weiterhin die Kluft zwischen oben und unten wachsen zu lassen.

Sicher ist, dass nach über 20-jähriger Globalisierungsdebatte in Österreich noch immer 585.000 Beschäftigte in der Industrie international konkurrenzfähig arbeiten. Die Nummer 1 in dieser Industrie ist die OMV. Gewerkschaften müssen gegen die „Verunsicherungen“ auftreten, die mittlerweile auch viele Angestellte erreicht haben. Gegen den Abbau von demokratischen Selbstverständlichkeiten muss man kämpfen und nicht schweigen und den „Sachzwang“ wirken lassen. Die Gewerkschaften müssen sich nicht nur mit Sozial- und Wirtschaftspolitik sondern auch mit Freiheitsrechten in allen Teilen der Gesellschaft auseinandersetzen. Im Norden Europas machen die Gewerkschaften eine Politik in diese Richtung. Und diese Gewerkschaften sind stark, trotz Globalisierung. ■



Services

Große Marken zu kleinen Preisen

Bei ASTRO erhalten Sie mit der OMV Kundenkarte 15-25% Ermäßigung auf Markenartikel von WMF, Vossen, Triumph, Adidas, Reebok, Levi's, Lego, Barbie, u.v.m. Einfach das Antragsformular mit Ihren persönlichen Daten ausfüllen, die Kundennummer Ihrer Gesellschaft eintragen und beim ersten Einkauf abgeben. Sie erhalten Ihre Kundenkarte sofort.

Alle Infos dazu finden Sie im OMV Portal unter Betriebsrat/Unterstützungen&Services/Vergünstigungen.



Topangebote für Ihren nächsten *Urlaub*



■ Schöne Urlaubstage im Hotel nach Wahl zum Superpreis: für nur EUR 55 erhalten Sie

- 3 Übernachtungsgutscheine für 2 Personen (Doppelzimmer)
- den großen Hotelkatalog
- freie Hotelauswahl aus mehr als 500 Partnerhotels (3- und 4-Sterne) in Österreich, Deutschland, Italien, Schweiz, Slowenien, Tschechien, Slowakei, Polen oder Ungarn
- gültig bis 31. Dezember 2007

Für nähere Informationen und Reservierungen kontaktieren Sie Fr. Pietsch, DW 21466, E-Mail: monika.pietsch@omv.com

Planen Sie jetzt Ihren Urlaub im Palace CD Hotel Semmering

Für die Wintersaison ab 23. Dezember 2006 verfügt der OMV Betriebsrat über Zimmerkontingente, die bis zum 22. September 2006 für OMV Mitarbeiter reserviert sind. Bitte schicken Sie Ihre ausgefüllte Urlaubsanmeldung unterschrieben an Ihren Betriebsrat.

Termine, Preise und Urlaubsanmeldungsformular finden Sie im OMV Portal unter: Betriebsrat/Unterstützungen&Services



Termine und Veranstaltungen

1. - 5. November 2006 12. Internationale OMV Tennismeisterschaft

Ort: Landgasthof Trattnerhof, Windholz 81,
8102 Semriach bei Graz

Anmeldung: bis 23. September unter Angabe von Betrieb, Erreichbarkeit und Geburtsdatum bei Karl Pagatsch, DW 21465 oder per E-Mail an: info.betriebsrat@omv.com



26. - 28. Jänner 2007 36. OMV Schimeisterschaft

Ort: Hotel Sperlhof, Windischgarsten/OÖ.
Kosten: ca. 100 EUR (Busreise, Unterkunft, Schirennen)

Anmeldung: bei Ihrem Betriebsrat oder per E-Mail an: info.betriebsrat@omv.com

Nähere Information finden Sie auch im OMV Portal unter: Betriebsrat/Aktuell

Leute

OMV Betriebs-Fußballmannschaft siegt im Arbeiterkammer Cup

Am 18. Juni 2006 fand in Herzogenburg das Landesfinale im Fußballcup der Arbeiterkammer statt. 64 Mannschaften aus verschiedensten Betrieben ganz Niederösterreichs nahmen teil. Neben der OMV Mannschaft qualifizierten sich die Firma Fittings Traisen, SG Austria Tabak und BSG Mondi Hausmenning für die Finalrunden. Mit zwei Siegen (1:0 und 9:1) und einem 2:2 gegen die stark spielenden Zweitplatzierten BSG Mondi Hausmenning konnte OMV den AK Cup für sich entscheiden.



OMV Erfolge bei der Bowling European Corporative Championship in Wien

Andrea und Heini Dostal (RAF) sind Europameister im Mix Bewerb. In diesem erstmalig ausgetragenen Bewerb konnten sie sich mit konstant ausgezeichneten Leistungen gegen 11 Konkurrentenpaare durchsetzen.



Die Europameister Andrea & Heini Dostal

Im Mannschaftsbewerb kämpften 130 4er-Teams um den Sieg. Die OMV Mannschaft (Andi Broser/EP, Heinz Geiblinger/RAF, Günter Hirtz/RAF und Alfi Riegler/R&M) erreichte den Einzug ins Semifinale der besten 28 Mannschaften und belegte schließlich den ausgezeichneten 23. Finalplatz.



OMV BEC Mannschaft mit Ersatzspieler Kühteubl und Nonplaying Captain Scharmbacher

Betriebsausflug der OMV Exploration & Production GmbH

Am Freitag, 12. Mai 2006, war es soweit: von Krems ging es mit dem Schiff durch die Wachau bis Melk. Die Fahrt bot genügend Zeit für Entspannung, Unterhaltung und eine gute Gelegenheit einander besser kennen zu lernen. Ein schöner Tag, den der Betriebsrat in ähnlicher Weise wiederholen will.



Betriebsrat Walter Tatzber im Porträt

Erlerner Beruf | Meß- u. Regelmechaniker. 1981 in der OMV begonnen, 1994 Meister der MSR Werkstätte Baumgarten

Betriebsrat seit | November 2005 als Angestellter Betriebsrat in OMV Gas

Warum Betriebsrat? | Um die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Firmenleitung zu unterstützen. Ich möchte meine KollegInnen bestmöglich vertreten und ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten.

Familie | Verheiratet seit 1992, 3 Jungs (Martin 7, Lukas 9, Markus 13)

Lieblingsmusik | Blues und jede Musik, die so gut ist, dass ich sie Jahre später immer noch gerne höre.

Lieblingsbuch | Fachbücher, denn es ist immer interessant etwas Neues zu lernen.

Was ist Gerechtigkeit? | Jeden Menschen, unabhängig von gesellschaftlichem Stand und Herkunft, gleich zu behandeln.

Was ist Solidarität? | Für den Anderen da sein, besonders dann, wenn's mal bei jemandem nicht so klappt.

Lebensmotto | Behandle deine Mit-



menschen so, wie du von Ihnen behandelt werden möchtest.

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion: Konzernvertretung der OMV Aktiengesellschaft, Otto-Wagner-Platz 5, 1090 Wien, Vorsitzender Leopold Abraham.

Grafik: Karin Joppich • www.creativ.biz | **Druck:** Grasl Druck & Neue Medien GmbH

Grundlegende Richtung: Information der MitarbeiterInnen des Konzerns der OMV Aktiengesellschaft über Angelegenheiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungsorgane.