

2. Landeskonferenz
younion _ Die Daseinsgewerkschaft

younion
Die Daseinsgewerkschaft

BERICHTE

Landesgruppe Wien
3. Oktober 2024
Colosseum XXI, 1210 Wien



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

Inhaltsverzeichnis

ZUM GEDENKEN	Seite 4
WIENER VORSITZENDENKONFERENZ	Seite 5
WIENER LANDESVORSTAND	Seite 6
EINLEITUNG ZUM BERICHT AN DIE 2. WIENER LANDESKONFERENZ	Seite 9
REFERAT FÜR ORGANISATION	Seite 17
REFERAT FÜR FINANZEN	Seite 19
KONTROLLKOMMISSION	Seite 23
BEREICH RECHT	Seite 24
REFERAT FÜR SPORT	Seite 26
REFERAT FÜR BILDUNG	Seite 27
REFERAT FÜR INTERNATIONALES, EU UND DASEINSVORSORGE	Seite 29
REFERAT FÜR KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	Seite 32
REFERAT FÜR KOLLEKTIVVERTRÄGE UND HUMANISIERUNG	Seite 33
REFERAT FÜR DIVERSITÄT UND INKLUSION	Seite 35
REFERAT FÜR MITGLIEDERWERBUNG	Seite 36
FRAUENABTEILUNG	Seite 37
JUGENDABTEILUNG	Seite 41
HAUPTGRUPPE I	Seite 44
HAUPTGRUPPE II	Seite 45
HAUPTGRUPPE III	Seite 47
HAUPTGRUPPE IV	Seite 48
HAUPTGRUPPE V	Seite 50
HAUPTGRUPPE VI	Seite 52
HAUPTGRUPPE VII	Seite 54
HAUPTGRUPPE VIII	Seite 56
WOGEM	Seite 61
VORSORGE	Seite 63

Zum Gedenken

Seit der letzten Landeskonferenz haben wir mehr als 3.237 Kolleg:innen durch den Tod verloren. Sie waren oft jahrzehntelang treue Mitglieder unserer Gewerkschaft.

Für diese Treue danken wir ihnen.

Stellvertretend für sie nennen wir einige Kolleg:innen, die sich um die yunion _ Die Daseinsgewerkschaft ganz besondere Verdienste erworben haben:

Prof. Franz Bileck	Hans Morald
Ing. Friedbert Braun	Dipl.-Ing. Erwin Kummernecker
Gerhard Christ	Kurt Mandl
Karl Ehrenstorfer	Walter Modry
Wilhelm Fantel	Hermann Nadlinger
Gerhard Frcena	Elisabeth Neumayr
Wolfgang Gebauer	Leopold Pokorny
Claudia Gebauer	Werner Putz
Radoslava Grujic	Gerhard Reichel
Johann Hartl	Hubert Repnik
Franz Hiller	Renate Römlein
Erich Kastner-Coletti	Prof. Gerhard Track
Erich Kindl	Josef Sam
Rudolf Klippl	Maria-Elisabeth Scholz
Ing. Hans Kolar	Franz Sinnabell
Ernst Körmer	Heinz Skala
Max Kulterer	Ronny Seidl
Prof. Gerhard Lang	Bruno Stricko
Helmuth Laschke	Michael Striz
Mag. Thomas Meczner-Barthos	Harald Süßner

Ihnen und allen, die der Tod aus unseren Reihen gerissen hat,
werden wir ein ehrendes Angedenken bewahren.

Wiener Vorsitzendenkonferenz

gemäß § 9 der GO

<i>Vorsitzender:</i>	Ing. Christian MEIDLINGER
<i>Vorsitzender-StellvertreterInnen:</i>	Christa HÖRMANN Angela LUEGER
<i>Leitende Referenten:</i>	Michael KERSCHBAUMER Erich KNIEZANREK Michael NOVAK
<i>Kassier:</i>	Andreas BAUER
<i>Kassier-Stellvertreter:</i>	Bernhard STOIK
<i>Schriftführer:</i>	Roul MASZAR
<i>Schriftführer-Stellvertreter:</i>	Manfred OBERMÜLLER ab 30.11.2019 Günter UNGER ab 01.01.2020
<i>Beisitzer:innen</i>	Eduard ASCHENBRENNER Michael BAUER ausg. 31.12.2020 Gerhard BERTI ausg. 30.09.2024 Michael DEDIC ab 01.01.2021 Johannes GRAF ab 25.11.2021 Alexander HAUSER ab 01.06.2021 Kurt JANUSCHKE ausg. 30.05.2021 Susanne JONAK ausg. 30.11.2020 Thomas KATTNIG Mag ^a . Sonja KORENZHAN - KIV/UG ab 01.08.2020 Edgar MARTIN ab 01.12.2020 Manfred OBERMÜLLER ab 01.12.2019 Norbert PELZER ausg. 30.11.2019 Martina PETZL-BASTECKY - KIV/UG Ing ⁱⁿ . Nicole STÜRZINGER - KIV/UG ausg. 31.07.2020 Richard TIEFENBACHER Markus TILLER - FCG Harald ULREICH ausg. 24.11.2021 Dr. ⁱⁿ Elsbeth WALLNÖFER ab 01.10.2024
Beratend beigezogen gem. § 9/(2) der GO	
<i>Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit:</i>	Ronald PÖTZL ausg. 30.09.2023 Marcus EIBENSTEINER ab 01.10.2023
<i>Bundessekretariat:</i>	Mag. Michael ROVINA Angelika SCHLEINZER
<i>Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Besoldungsentwicklung:</i>	Richard SUHL ausg. 24.11.2021
<i>Vorsitzender der Wiener Kontrollkommission:</i>	Mag. Christian MERTENS - FCG Paul HLADIK

Wiener Landesvorstand 2019–2024

gemäß § 7 der GO Stand: 01.10.2024

Hauptgruppe I:	Margit POLLAK	Michael LEWISCH ab 01.05.2022
	Günter UNGER ab 31.12.2019	Julia FICHTL
	Michael WITZMANN ab 01.01.2020	Andreas HAWELKA ab 01.05.2022
	Mag ^a . (FH) Elisabeth JAROLIM	Marianne KLEPAC-BAUR ausg. 01.02.2022
	Regina MÜLLER	Andreas WALTER ab 01.05.2022
	Heinz ALTENBURGER ausg. 30.04.2022	Robert ZODL
	Julia FICHTL ab 01.05.2022	Petra WALLNER
	Christian RÖMER	Mag ^a . Brigitte BAUER-SEBEK
Hauptgruppe II:	Kurt FELBER ausg. 31.07.2023	Melanie NEPPACH
	Anna RZAVSKY ab 01.11.2023	Julia SCHÖNACH
	Andrea WADSACK	Anna RZAVSKY
	Susanne DALLNER	Harald SCHWARZ
	Sabine SLIMAR-WEISSMANN ab 01.02.2021	Christine LÖWENPAPST
	Christine LÖWENPAPST ab 01.12.2021	
	Milica REDZIC ausg. 30.11.2021	
Hauptgruppe III:	Johannes GRAF ab 24.11.2021	Wolfgang JELINEK
	Hubert CHUM ab 01.01.2022	Sylvia HÖHN
	Sabine MAIER	
Hauptgruppe IV:	Johanna KLCO	Sandra STEHLIK
	Kurt WESSELY	
Hauptgruppe V:	Alexander HAUSER	Christian REICHENAUER bis 30.05.2023
	Norman PAVITSCHITZ ab 01.06.2021	Herbert Ledermüller ab 01.06.2023
	Angela GRAF ausg. 30.11.2021	Renate KARPISEK ausg. 30.11.2021
	Martina HAUSER ab 01.12.2021	Constanze RIEDRICH ab 01.12.2021
Hauptgruppe VI:	Robert REMPL	Roman STEINWENDER
	Christine GOAK	Gabriele BOGNER
Hauptgruppe VII:	Kurt MAYER	Dr. Roman MERTH
	Alfred SIMANEK	Karl BINDER
	Carmen PACAIGUE ab 17.09.2022	Dr ⁱⁿ . Brigitte ZIELINA
	Doris GRÖTZER ausg. 16.09.2022	Brigitta KOTRBA
	Monika MAUERHOFER ausg. 30.06.2021	
	Helga ARGAUER ab 01.07.2021	
Hauptgruppe VIII:	Robert LEITHNER	Mag ^a Sabine HEROLD
	KS Josef LUFTENSTEINER	Dr ⁱⁿ . Elsbeth WALLNÖFER

Jugend:	Sarah KROBOTH	Benjamin BRANDL <i>ausg. 10.12.2022</i>
	Martin STEININGER <i>ausg. 30.04.2024</i>	Dominik HRUSKA <i>ab 11.12.2022</i>
	Phillip BÖCSKÖR <i>ab 01.05.2024</i>	Manuel HANKE <i>ausg. 10.12.2022</i>
	Aylin DURUKAN <i>ausg. 30.04.2024</i>	Irene STEFKA <i>bis 30.04.2024</i>
	Irene STEFKA <i>ab 01.05.2024</i>	Isodora DE GODOY GRAF SCHREIBER <i>ab 01.05.2024</i>
	Melanie OROU <i>ausg. 10.12.2022</i>	Denize ERDEK <i>ausg. 10.12.2022</i>
	Tugba ÜNAL <i>ausg. 30.04.2024</i>	Denise GLAUDER <i>ausg. 30.04.2024</i>
	Jakob FIALA <i>ab 01.05.2024</i>	Lukas JAVUREK <i>ab 01.05.2024</i>
	Stephanie GRGURIC <i>bis. 31.07.2023</i>	Patrick RICHTER <i>ausg. 10.12.2022</i>
	Sarah POPERNITSCH <i>ausg. 30.04.2024</i>	
	Alexander JANDL <i>ab 01.05.2024</i>	
FCG:	Oliver RUMLER <i>ausg. 31.03.2023</i>	Gabriele NIEDERPOLD <i>ausg. 31.08.2021</i>
	Daniel SVERAK <i>ab 01.04.2023</i>	Daniel SVERAK <i>bis 31.03.2023</i>
		Roland TAUFNER <i>ab 01.04.2023</i>
KIV/UG:	Mag ^a . Sonja KORENZHAN <i>bis 31.07.2020</i>	Martina JANCA
	Tobias JÜTTNER <i>ab 01.08.2020</i>	Katja SEPER
	Biju Augustian ONATT	

Beratend beigezogen:

gem. § 7 (2) a der GO	
Vorsitzender der Wiener Kontrollkommission:	Mag. Christian MERTENS - FCG
gem. § 7 (2) b der GO	
Jugend:	Daniel WAIDINGER <i>ausg. 31.07.2023</i>
	Stephanie GRGURIC <i>ausg. 03.06.2024</i>
	Sarah POPERNITSCH <i>ab 04.06.2024</i>
Betriebsrat:	Roman STEINWENDER <i>ab 07.11.2019</i>
gem. § 7 (2) c der GO	
Bundessekretariat:	Mag. Michael ROVINA
	Angelika SCHLEINZER
	Nicole TUSCHAK
BVP-Vertreter:	Mag. Harald CASTEK <i>ausg. 20.04.2023</i>
	Christian REICHENAUER <i>ab 01.06.2023</i>
Hauptgruppe I:	Kurt MRZENA-MERDINGER
PGA-A-Vertreter	Mag. Leopold BUBAK <i>ausg. 31.07.2021</i>
	Paul HLADIK

Beratend beigezogen gem. S 7 (12) der GO	
Aufgabenbereich KMSfB:	Mag. Thomas DÜRRER
Bildung:	Peter MARCHSTEINER
Diversität und Communities:	Jasmin MRZENA-MERDINGER
Frauen:	Judith HINTERMEIER
Gesundheit, Humanisierung und Inklusion:	Mag ^a . Sonia SPIESS ausg. 01.09.2022
Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Besoldungsentwicklung:	Richard SUCHL ausg. 24.11.2021 Mag ^a . Karin DOBERSBERGER ab 01.01.2020
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit:	Ronald PÖTZL ausg. 30.09.2023 Marcus EIBENSTEINER ab 01.10.2023
Mitgliederwerbung:	Norbert POPOFSITS
Organisation:	Jürgen SCHMIDT
Rechtsangelegenheiten:	Tanja LÖCHLER bis 24.09.2021
Sport:	Walter BAUER bis 31.12.2020 Günter KOCH ab 01.01.2021

Die Mitglieder des Wiener Präsidiums und die Referent:innen sind aufgrund ihrer Funktion Mitglieder des Wiener Landesvorstandes.

Zum Geleit und Bericht zur 2. Wiener Landeskonferenz der younion – Die Daseinsgewerkschaft

Liebe Kolleg:innen, intensive Jahre liegen hinter uns. Die Gleichzeitigkeit von Krisen, die unsere Kolleg:innen und auch wir als Interessenvertretung durchleben mussten, ist in unserer Geschichte einzigartig.

Jede Krise für sich reicht normalerweise schon für eine Funktionsperiode, viele Krisen sind noch nicht beendet, sondern werden unser Leben, unser gesellschaftspolitisches, aber auch arbeitsplatzbezogenes Wirken noch länger beeinflussen.

Gesundheitskrise

Unmittelbar nach unserer letzten Landeskonferenz sind die ersten Nachrichten über eine Krankheit im asiatischen Raum aufgetaucht – COVID 19. Diese heimtückische Krankheit entwickelte sich zu einer weltweiten Pandemie. Über zweieinhalb Jahre war unser berufliches, aber auch privates Leben von Einschränkungen betroffen.

Die Bundesregierung hat einen Lockdown verhängt, gefühlt im Tagestakt neue Verordnungen erlassen. Kurzarbeitsregelungen nach Vorschlägen der Sozialpartner wurden vom Parlament beschlossen. Weitere Vorschläge und Anliegen von ÖGB und AK konnten zwar eingebracht werden, kamen jedoch nicht zur Umsetzung.



Per Video informierten wir unsere Mitglieder regelmäßig über die COVID-Situation.

Am Höhepunkt der ersten Welle waren rund 600.000 Menschen arbeitslos gemeldet, rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer:innen waren in Kurzarbeit und ungefähr nochmal so viele im Homeoffice.

Im Gegensatz zum Bund wurden in Wien alle Vereinbarungen auf Augenhöhe zwischen Politik, Verwaltung und Interessenvertretung ausverhandelt. Bei der Stadt Wien und den Wiener Stadtwerken fanden COVID-bedingte Kündigungen nicht statt und Kurzarbeit kam nicht zur Anwendung. Fehlerhafte Gesetzgebung des Bundes, wie z. B. keine Unfallversicherung beim Homeoffice, konnten wir durch eine eigene Gruppenversicherung im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft ausmerzen.

Besonders betroffen von der Pandemie waren die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen oder aber auch in den Kindergärten. Wurde zunächst applaudiert, kam es später zu Demonstrationen vor Gesundheitseinrichtungen oder Kindergärten. Die Abwanderung des Personals in diesen Bereichen ist unter anderem auch diesem Verhalten von manchen Bevölkerungsteilen geschuldet.

Auch die Beschäftigten in den Kultureinrichtungen waren massiv betroffen, Verluste von Engagements und Kurzarbeit standen auf der Tagesordnung, ebenso bei Sportvereinen. Dazu mehr in den eigenen Abschnitten.

Frauen waren von der Pandemie und den Regelungen der Bundesregierung Hauptbetroffene. Homeoffice, Kinderbetreuung und Unterricht zu Hause, die oftmals beengten Wohnverhältnisse, schlechte technische Voraussetzungen und dazu die Führung des Haushaltes führten zu einer massiven Belastung und häufig zu Konflikten.

Nach der Entwicklung eines Impfstoffes wurde versucht, eine hohe Durchimpfungsrate zu erreichen, auch mit einer Impfpflicht – der ÖGB hat sich immer dagegen ausgesprochen.

Lieferkettenengpässe

Die Gesundheitskrise führte zu Lieferkettenengpässen, es zeigte sich in der globalen Wirtschaft die Abhängigkeit der europäischen Wirtschaft vom asiatischen Markt. Die europäische Wirtschaft muss sich vom „Gier-Verhalten“ verabschieden und wieder eigenständig Waren für den Eigenbedarf produzieren. Eine Abkehr von Auslagerungen lebensnotwendiger Produktionen in Billiglohnländer oder Niedrigsteuerländer ist entscheidend für ein wirtschaftlich autarkes, starkes Europa. Produktionen, wie z. B. die Erzeugung von Medikamenten oder medizinischen Gütern, sind wieder nach Europa zurückzuholen.

Energiekrise

Diese Lieferkettenengpässe wurden durch den Überfall von Russland auf die Ukraine verstärkt und auf Energie ausgeweitet. Neben dem unermesslichen menschlichen Leid waren stark steigende Energiepreise die Folge. Nicht nur Gas wurde teurer, sondern durch die Koppelung an die Merit-Order auch der Strompreis. Dadurch, dass das letzte Kraftwerk, in der Regel ein Gaskraftwerk, den gesamten Strompreis bestimmt, kam es bei den Energieunternehmungen zu Übergewinnen. Nicht nachvollziehbar, dass hier die Regierung nur schleppend bis kaum eingegriffen hat. Steigende Preise für Strom, erzeugt aus abgeschriebenen Wasserkraftwerken, dürfen sich nicht wiederholen, oder daraus resultierende Gewinne müssen verpflichtend der Bevölkerung zurückgegeben werden. Die hohe Abhängigkeit von russischem Gas ist mehrfach ein Problem und gehört massiv zurückgedrängt.



Auch gegen die Teuerung ging die younion gemeinsam mit dem ÖGB auf die Straße.

Inflation

Den Steigerungen der Energiepreise folgte ein Ansteigen der Inflation. Die Preisentwicklung erreichte teilweise 11 % und

ist nachhaltig. Die Bundesregierung hat viele, auch von der europäischen Union genehmigte, Vorschläge zur Dämpfung der Inflation nicht aufgegriffen. Die Leidtragenden sind die österreichischen Pensionist:innen und Arbeitnehmer:innen.

Gemeinsam mit dem ÖGB haben wir z. B. folgende Kernforderungen erarbeitet und auch bei diversen Protestveranstaltungen und österreichweiten Demonstrationen gefordert:

- *) Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Güter des täglichen Bedarfs und Prüfung durch eine Preiskommission, ähnlich wie bei der Umstellung von Schilling auf Euro.
- *) Eine echte Energiepreisbremse, die auch auf den Gaspreis wirkt. Das hätte vor allem den Menschen in Ostösterreich wirksam geholfen.
- *) Eine echte Mietpreisbremse, die auf alle Mietverhältnisse Anwendung findet. Es kann nicht sein, dass für ein Mietverhältnis in Wien bessere Regelungen (aufgrund Eingreifen des Landes) zur Anwendung kommen als bei einem Mietverhältnis im Speckgürtel.

Und wir haben rechtzeitig angekündigt, dass wir die steigende Inflation bei den Gehaltsverhandlungen zurückholen werden. Die gewerkschaftlichen Forderungen für Gehaltsverhandlungen erfolgen unter anderem auf Basis der abgerechneten Inflation der letzten 12 Monate (rollierende Inflation). Der Vorwurf, wir lösen mit Gehaltsverhandlungen eine Lohn-Preisspirale aus, ist unsinnig und falsch. Preise treiben die Lohnentwicklung und nicht umgekehrt.

Demokratie

Selten wie in den vergangenen fünf Jahren waren und sind wir als younion _ Die Daseinsgewerkschaft gefordert, antidemokratischen Tendenzen mit aller Kraft entgegenzuwirken.

Seit Jahrzehnten ist die Sicherheitslage in der Welt nicht so angespannt wie in dieser Funktionsperiode. Ständiges Kriegsgeheul, Demokratiegefährdung durch Stärkung der Extremismen machen Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen berechtigt große Sorgen. Auch der seit rund einem Jahr andauernde Konflikt zwischen Israel und Palästina trägt zur Verunsicherung bei. Ähnlich wie beim Russland-Ukraine-Konflikt spricht kaum jemand vom menschlichen Leid, es verstärkt sich der Eindruck, dass

ein friedliches, demokratisches Zusammenleben in den Hintergrund gedrängt wird.

Auch in Österreich und in Wien gibt es Parteien, die ungeliebte Personen auf Fahndungslisten setzen wollen, freien Journalismus und den ORF mundtot machen wollen und mit einer unerträglichen Radikalität eine Verrohung der Sprache anwenden, einfach Wegbereiter einer gespaltenen unsolidarischen Gesellschaft. Auch wir als Gewerkschafter:innen zählen zu den „Bösen“, das System von Kollektivvertragsverhandlungen möchte man abschaffen, die Arbeiterkammer ist in ihrem Wirken ein zu beseitigender Störfaktor.

Wir werden uns mit allen zur Verfügung stehenden demokratischen Mitteln gegen diese Tendenzen wehren und mit einer bildungspolitischen Offensive für unsere Funktionär:innen antworten.

Erfolgreich verhandelt

Bei der vorangegangenen Landeskonferenz haben wir ein umfassendes Forderungsprogramm beschlossen. In konsequenter Arbeit ist es uns gelungen vieles davon umzusetzen, in einigen Punkten konnten wir neue Maßstäbe bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung setzen – für ein gutes Leben.

Wiener Bedienstetengesetz, Umstieg, Vordienstzeiten

Zu diesen Themen haben wir rechtssichere Umsetzung versprochen und erreicht. Seit 2018 gibt es das Wiener Bedienstetengesetz, mit 2020 konnten wir die Umstiegsmöglichkeiten von der Dienstordnung oder Vertragsbedienstetenordnung in das Wiener Bedienstetengesetz gut regeln. Die Umstiegsmöglichkeit gilt unbefristet und ist eine einmalige Vorgehensweise.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten hat sich zu einem langwierigen Prozess entwickelt und wird durch ständig neue Rechtsprechung des EuGH verzögert. Die Dienstgeberin arbeitet mit Hochdruck daran, die entsprechenden Bescheide auszustellen, durch unsere Verhandlungen ist es gelungen, dass es zu keinen Verlusten durch Aberkennung von Vordienstzeiten kommt. Die versprochene Evaluierung des Wiener Bedienstetengesetzes hat sich durch die Gesundheitskrise verzögert, sie konnte jedoch im Sommer dieses Jahres

abgeschlossen werden. Wesentliche Verbesserungen konnten wir erreichen und sollen noch im November 2024 vom Landtag beschlossen werden. Jetzt werden wir uns wieder den Forderungen nach Verbesserungen der Dienstordnung, der Vertragsbedienstetenordnung und der Besoldungsordnung widmen.

Demografischer Wandel

Eine der größten Herausforderungen für unsere Kolleg:innen, aber auch für uns als Gewerkschaft ist der demografische Wandel. Haben wir bereits bei den letzten Konferenzen auf dieses Thema aufmerksam gemacht, wurde vieles zu spät angegangen.

Probleme in den Gesundheitsberufen oder aber auch im Kindergarten, in der Technik, im Fahrdienst usw. sind auch diesem demografischen Wandel geschuldet.

Als Gewerkschaft haben wir oft auch bei Demonstrationen bzw. Protestkundgebungen auf dieses Problem hingewiesen und Maßnahmen gefordert. Viele Forderungen wurden dabei auch umgesetzt:

- *) Nahezu Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten in den Gesundheitsberufen
- *) Aufstockung der Lehrplätze bei der Stadt Wien
- *) Neue Lehrwerkstätte bei den Wiener Linien mit 480 Ausbildungsplätzen
- *) Neue Lehrwerkstätte bei Wien Energie mit 150 Ausbildungsplätzen
- *) Neubau der BAFEP Patrizigasse und Aufstockung auf 1.000 Schüler:innen
- *) Job + Ausbildung für die MA 10, MA 11, technische Berufe
- *) Erfolgreiche Implementierung und Weiterentwicklung der Aktion 50+ usw.

Herausforderungen im Gesundheitswesen

Am Beginn der Gesundheitskrise wurden die Mitarbeiter:innen noch gefeiert und beklatscht. Die Belastungen, die viele Mitarbeiter:innen in dieser Zeit auf sich genommen haben, waren gewaltig. Oft selbst in Sorge ob ihrer Familienangehörigen sind sie Tag für Tag, Dienst für Dienst ihrer Arbeit nachgegangen. Diese Stimmung hat sich rasch gedreht, Teile der Bevölkerung haben, getrieben von rechten Schwurblern, vor den Gesundheitseinrichtungen demonstriert und sogar Beschäftigte bedroht. Viele haben aufgrund der Belastungen den Beruf verlassen,

die demografische Entwicklung tut ihr übriges. Bei vielen Demonstrationen haben wir bessere Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung und einen leichteren Zugang zur Schwerarbeiterpension gefordert.

Dort wo wir als Gewerkschaft im eigenen Wirkungsbereich Verhandlungen führen konnten, haben wir das auch erfolgreich getan. Neben der bereits erwähnten Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten konnten wir erfolgreich ein Gesamtpaket, geteilt in zwei Phasen, verhandeln.

In der Phase I konnten wir insgesamt 150 Mio. Euro (170 Mio. Euro inkl. Magistrat) verhandeln. Dieses Paket beinhaltet unter anderem:

- *) Bessere Bezahlung der Nacht-, Sonn- und Feiertagszulage (betrifft alle Gruppen im Magistrat, mit der Ausnahme von Ärzten/Ärztinnen)
- *) Für das Einspringen in einen Dienst werden 130 Euro/ Dienst bezahlt
- *) Für die patientennahen Bereiche gibt es zwei Nachtdienstguthunden
- *) Anstellung während der Ausbildung für bis zu 350 Pflegekräfte in FH-Ausbildung und 50 im med.-technischen Bereich
- *) Zusätzlich 123 Ärzte/Ärztinnen in Ausbildung
- *) 1.000 Euro Fortbildungsgeld für Ärzt:innen/Jahr
- *) Aufstockung der Ausbildungstage für Ärzt:innen auf 10
- *) Bessere Bezahlung für Fachärzt:innen in Mangelberufen durch Gehaltsfestsetzungen
- *) Ernennung Oberärzt:in und ao. Vorrückung im Alt-System
- *) Anwerberbonus in der Höhe von 1.000 Euro
- *) Ausbildung und Anstellung von operationstechnischen Assistent:innen
- *) Erweiterte Unterstützung durch Assistenzberufe

In der Phase II geht es um Aufstiegsmöglichkeiten, ein einheitliches Arbeitszeitmodell (Arbeitszeitverkürzung) auf Basis des seit 2015 gültigen Arbeitszeitmodelles für Ärzt:innen, bessere Bezahlung für Gesundheitsberufe in einem Bundesländervergleich, Etablierung eines Mentorensystems, Rufbereitschaft usw.

Für einige wesentliche weitere Entwicklungen sind das Parlament und die Bundesregierung verantwortlich, viele Sonntagsreden wurden gehört, aber wesentliche Verbesserungen, wie beim Berufsgesetz oder aber auch bei der Schwerarbeiterregelung, wurden nicht umgesetzt.



Auf der Straße für Verbesserungen im Gesundheitswesen!



Auch für die elementaren Bildungseinrichtungen gingen wir mehrfach demonstrieren.

Herausforderungen in den Kindergärten, Horten und Kinderkrippen

Schon während der Pandemie wurden die Beschäftigten in den elementaren Bildungseinrichtungen seitens der Bundesregierung sträflich vernachlässigt. So gab es keine bundesweit gültigen Schutzvorschriften, bei der ersehnten Impfung wurden sie vom Gesundheits- und Bildungsministerium in die Stufe IV (wären als allerletzte an die Reihe gekommen) gesetzt. Dank dem Engagement unserer Gewerkschafter:innen wurde ein anerkanntes Sicherheitskonzept entwickelt, weiters wurden die Beschäftigten in die Impfkategorie II vorgezogen. Auch hier kam es in Österreich vor Kindergärten zu Protesten, die von rechten Schwurblern befeuert wurden. Diese lautstarken Kundgebungen wurden auch von Rufen wie: „Eure Eltern töten euch“ begleitet.

Die Belastungen im Beruf, die Protestveranstaltungen, die Nicht-Anerkennung der Leistungen, die unsere Kolleg:innen erbringen, und der demografische Wandel führen auch hier zu massiven Personalengpässen.

Die Bundesregierung und das Parlament sind nicht bereit, die schon längst überfälligen bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen wie z. B.: Gruppengrößen, Betreuungsschlüssel u. v. a. umzusetzen.

Die Gewerkschaften wurden zu Besprechungen, welche im Unterrichtsministerium stattgefunden haben, nicht eingeladen oder waren als nicht-stimmberechtigte Experten dabei.

In der Erstausbildung, den BAfEPs, werden die Bundesländer von der Regierung völlig im Stich gelassen. Jedes Bundesland bastelt sich seine eigenen Regelungen, seine eigenen Ausbildungseinrichtungen, dieser Fleckerlteppich ist zu beenden.

Um auf die Probleme aufmerksam zu machen, haben wir als Gewerkschaft landesweite Proteste gestartet, Demonstrationen durchgeführt und gewerkschaftliche Versammlungen abgehalten.

Als Erfolg für unsere MA-10-Kindergärten können wir verbuchen, dass es für Reinigungsleistungen zusätzliche Arbeitskräfte geben wird.

Arbeitszeit

Wie in den vorangegangenen Kapiteln bereits beschrieben, nimmt der Druck auf jede:n Einzelne:n am Arbeitsplatz merklich zu. Ein Schlüssel zum Erfolg für Unternehmen ist die Möglichkeit, für Arbeitnehmer:innen die Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Homeoffice und Gleitzeit (oft ohne Kernzeit) sind aus unserer Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken.

Gemeinsam mit der Dienstgeberin erproben wir einige Formen der Arbeitszeit im Projekt MyFlexitime. In der kommenden Funktionsperiode gilt es, verschiedenste Formen von Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln und zu erproben. Um junge Kolleg:innen zu gewinnen und alter(n)s-gerechtes Arbeiten zu ermöglichen.

Bereits in der abgelaufenen Funktionsperiode sind uns Erfolge gelungen. So haben wir im Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke für den Fahrdienst eine Arbeitszeitverkürzung erfolgreich verhandelt, ab 2026 sind 12 Schichten pro Jahr zusätzlich frei und ab 2028 sind es 15 Schichten – das entspricht in etwa einer 35-Stunden-Woche.

Im Gesundheitsbereich bekommen alle im patientennahen

Bereich zwei Gutstunden pro Nachtdienst, diese sind in Freizeit abzugelten. Und durch ein einheitliches Arbeitszeitmodell – Feiertage werden herausgerechnet – reduziert sich die Sollarbeitszeit um ca. 100 Stunden pro Jahr.

Für die unattraktiven Dienste, wie Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste, haben wir in der Normalarbeitszeit eine Zulagenerhöhung auf mindestens 10 € je Stunde erfolgreich verhandelt. Auch im Kollektivvertrag der Stadtwerke konnten wir im Gleichklang diese Regelungen erreichen.

Jobticket, Essensmarken, Kinderzulage

Als Meilensteine unseres Wirkens können mit Sicherheit das Jobticket (auch für Saisonarbeitskräfte, für Lehrlinge das Top-Jugend-Ticket) genannt werden. Die Einführung hat einen doppelten Effekt, es entlastet die Umwelt durch weniger Autofahrten und es entlastet die Geldbörse unserer Kolleg:innen. Nun gilt es in jenen Bereichen, in denen Kollektivverträge wirken, Verhandlungen zu führen. Längst überfällig war auch die Anhebung des Betrages bei den Essensmarken auf 2 Euro, gleichzeitig wird es zur Verwaltungsvereinfachung einen Schritt in die Digitalisierung geben.

Erfreulich für Eltern konnten wir in wichtigen Bereichen die Erhöhung und Verbesserungen bei der Kinderzulage verhandeln.

Gehaltsverhandlungen

Für unsere Gewerkschaft und unsere Mitglieder von großer Bedeutung sind unsere Gehaltsverhandlungen. Neben den Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst verhandeln wir mittlerweile über weitere 60 Kollektivverträge.

Gerade diese Funktionsperiode war von Eigenheiten geprägt. So trat z. B. bei den Verhandlungen für das Jahr 2022 Finanzminister Blümel während der Verhandlungen zurück. Neben den schon erwähnten Verhandlungserfolgen konnten wir mittlerweile für alle Bereiche 2.000 € brutto in den Wiener Kollektivverträgen positiv erledigen. Weitere große Strukturverbesserungen gab es mit dem neuen Kollektivvertrag für den Wiener Bühnenverein.

In dieser Funktionsperiode gab es anfänglich sehr niedrige, zum Ende hin außergewöhnlich hohe Inflationsraten.

Trotz aller Schwierigkeiten und Herausforderungen waren unsere Verhandlungen, dank der Unterstützung unserer Mitglieder, aber auch durch den Einsatz unserer Verhandlungsteams, von großem Erfolg geprägt.

Die nachhaltigen Erhöhungen für die Wiener Gemeindebediensteten im Einzelnen, für das Jahr:

- 2020** 3,05 % bis 2,25 % min. 50 € - Zulagen und Nebengebühren 2,3 %
- 2021** 1,45 % - Zulagen und Nebengebühren 1,45 %
- 2022** 3,22 % bis 2,91 % - Zulagen und Nebengebühren 3 %
- 2023** 9,41 % bis 7,15 % min. 170 € - Zulagen und Nebengebühren 7,32 %
- 2024** 9,71 % bis 9,15 % min. 192 € - Zulagen und Nebengebühren 9,15 %

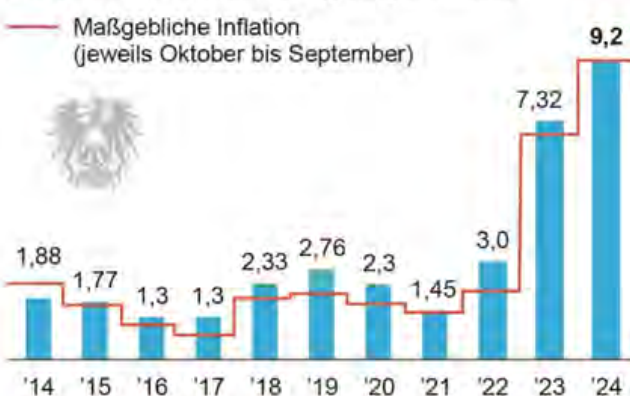
Einkommen ohne Vorrückungen

- 2019** 2.000 €
- 2024** 2.527,26 €
- Jahreseinkommen + 7.381,64 €

- 2019** 2.500 €
- 2024** 3.126,92€
- Jahreseinkommen+8.776,85 €

Gehaltsabschlüsse öffentlicher Dienst

Abschlüsse für die Jahre, Steigerung in Prozent



Durchschnitt, gestaffelt nach Einkommen

Grafik: © APA



Kultur

Kurzarbeit, geplatzte Engagements, Spielverbote, eingeschränkte Besucher:innen-Zahlen und vieles mehr waren die großen Themen während der Pandemie im Kulturbereich. Die Unterstützungszusagen der Bundesregierung kamen spät. Viele Kulturschaffende hatten Existenzprobleme, hatten kein Einkommen und mussten sich von Besitz trennen, um zu überleben. Gemeinsam

mit Kulturschaffenden konnten wir immer wieder auf diese Missstände hinweisen und führten zum Rücktritt des verantwortlichen Regierungsmitglieds.

Erfreulicherweise und notwendigerweise wurde das Kulturbudget des Bundes aufgestockt, einige Bundesländer übertrafen den Bund bei den Steigerungen des Budgets sogar deutlich.

Im Vergleich zu europäischen Städten oder auch darüber hinaus werden in Wien Schließungen von Spielstätten verhindert. Im Gegenteil wurden und werden Theater renoviert, es wird investiert.

Auch die Neugestaltung von Kollektivverträgen konnte erfolgreich bewältigt werden, Fair Pay ist mittlerweile mehr als ein Schlagwort.

Offen bleiben die Mitwirkungsrechte in den Theaterbetrieben, diese hinken rechtlich den Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes hinterher. Auch für die vielen verschiedenen Anstellungen - manchmal sogar gemischt mit Selbstständigkeit - von Kulturschaffenden gibt es sozialversicherungsrechtlich noch immer keine befriedigende Lösung.

Auf dem Weg zur Sportgewerkschaft

Die Pandemie hat auch den Sportbetrieb nachhaltig in Mitleidenschaft gezogen. Kurzarbeit, wochenlang kein Spielbetrieb, Trainingsbeschränkungen, Spiele ohne oder nur mit eingeschränkter Zuschauerbeteiligung stellten Sportler:innen, aber auch Vereine vor große Herausforderungen.

Neben der Weiterentwicklung im Kollektivvertrag für Fußballer, mit einem Stufenplan zur Erreichung von 2.000 Euro Mindestlohn, gibt es erfreulicherweise Fortschritte beim Frauenfußball. Die Anwendung einer Vertragsschablone bringt uns dem Ziel eines Kollektivvertrages im Frauenfußball näher.

Auch im Eishockey gibt es eine sehr positive Weiterentwicklung durch gewonnene Arbeitsrechtsprozesse. Dem Ziel, eine Vertragsschablone flächendeckend anzuwenden, sind wir ein gutes Stück nähergekommen. In fast allen Kabinen haben unsere Vertreter:innen Zugang und Anerkennung.

Erfreulicherweise ist es uns gelungen neben dem schon tradierten Sommercamp für vertragslose Fußballer auch ein Eishockeycamp durchzuführen.

Klima

Die Wiener Gemeindebediensteten sowie die Beschäftigten der Stadtwerke arbeiten die für unsere Gesellschaft so wichtigen Vorgaben der Wiener Politik zur Dekarbonisierung, Raus-aus-Gas und viele andere Vorhaben ab. Diese Maßnahmen müssen für Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen sozial verträglich gestaltet sein.

Doch leiden viele Beschäftigte in unserem Wirkungsbereich selbst unter dem Klimawandel. Uns ist schon klar, dass die Daseinsvorsorge unabhängig von den äußeren Einflüssen rund um die Uhr an 365 Tagen funktionieren muss. Dennoch werden wir hier gefordert sein, ein „Hitzepaket“ für unsere Kolleg:innen zu verhandeln. Klimatisierte Pausenräume, klimatisierte oder gut isolierte Büros – vor allem in den Dachgeschossen oder den südseitig ausgerichteten Einrichtungen müssen Standard werden. Längere Pausen bzw. kürzere Einsatzzeiten sind bei belastenden Tätigkeiten im Freien ein Muss. Weiters muss es auch die Möglichkeit geben, während der Schicht den Wechsel der Dienstbekleidung vorzunehmen (bei Hitze, bei Starkregen ...). Weiters wird es auch während der Schicht notwendig sein, zusätzliche Duschkmöglichkeiten zu schaffen.

Sicherheit

Physische Übergriffe aber auch psychische Gewalt und Druck stehen leider auf der Tagesordnung. Übergriffe im Gesundheits- oder Sozialbereich gegenüber Aufsichtsorganen, bei den Kontrollorganen der Wiener Linien und vielen anderen Gruppen müssen ein Ende haben. Eltern leiten nicht die Kindergärten, gefühlt landet jeder blaue Fleck am Körper eines Kindes bei einer Einvernahme durch die Dienstgeberin oder bei der Polizei.

Zum persönlichen Schutz der Beschäftigten haben wir klare Forderungen an die Dienstgeberin gerichtet.

- *) Keine Namensschilder bei Bescheid ausstellenden Behörden
- *) Keine Namen auf ausgestellten Bescheiden
- *) Mehr Personal im Kindergarten, in den Gesundheits- und Sozialberufen
- *) Sensibler Umgang bei der Öffentlichkeitsarbeit, die Weitergabe von Namen und/oder Bildern von Gemeindebediensteten lehnen wir aufs Schärfste ab.

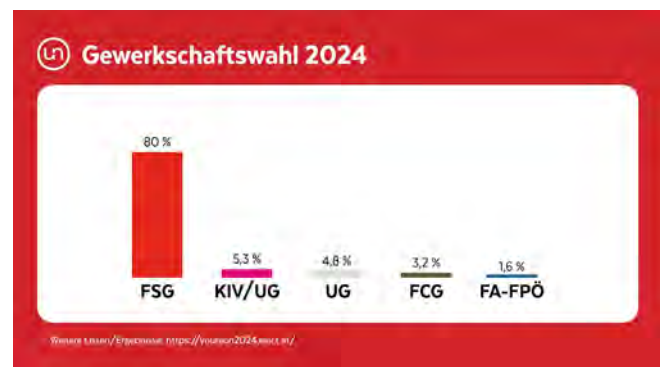
Es braucht aber mehr, auch eine Imagekampagne der

Stadt Wien zum Schutz der eigenen Beschäftigten. Gegen die herrschende Aggressivität in Wort und Schrift muss vorgegangen werden, die Wiener Gemeindebediensteten sind kein Freiwild für Bürgerinnen und Bürger.

Wahlen 2024

Im heurigen Mai fanden auch in Wien die Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahl der younion – Die Daseinsgewerkschaft statt. Bei elf angetretenen Listen erreichte die FSG 80 Prozent, die KIV/UG 5,3 Prozent, die UG 4,8 Prozent, die FCG 3,2 Prozent und die FA-FPÖ 1,6 Prozent.

Bei der Wahl in der Arbeiterkammer Wien konnte die Fraktion Team FSG mit ihrer Spitzenkandidatin Renate Anderl 108 von 180 Mandaten erzielen, die Liste Fraktion Christlicher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen kommt auf 12 Mandate, die Liste Freiheitliche Arbeitnehmer – FPÖ (FA-FPÖ) erzielte 15 Mandate. Insgesamt werden im Parlament der Arbeitnehmer:innen (in der Vollversammlung der AK Wien) künftig 16 Listen vertreten sein – also alle Listen, die bei der AK-Wien-Wahl 2024 angetreten sind.



Dank und Mitwirkung

Diese Erfolge wären ohne die großartigen Funktionär:innen sowie unsere hauptamtlichen Mitarbeiter:innen unserer Organisation nicht möglich gewesen, **ihnen gilt mein ganz besonderer Dank.**

Nach schwierigen Jahren während der Pandemie, in der die persönliche Betreuung, der persönliche Kontakt zu den Mitgliedern schwer bis kaum möglich war, konnten wir in den letzten 18 Monaten, auch dank unserer Erfolge, einen deutlichen Zuwachs an Mitgliedern verzeichnen.

Jedoch gelten viele geänderte Rahmenbedingungen auch für uns. Homeoffice macht es schwieriger Kolleg:innen in den Dienststellen und Betrieben zu betreuen, flexiblere Arbeitszeitmodelle machen die Erreichbarkeit auch nicht einfacher.

Themen, wie Klimawandel, Arbeitszeit, die Diversität unserer Kolleg:innen, künstliche Intelligenz (KI), der demografische Wandel und viele andere sind bereits angekommen. Als Gewerkschaft haben wir auch mit neuen Formaten diese Themen bearbeitet. Die große Vertrauenspersonenkonferenz vom Herbst 2023 war ein Startschuss für mehr Partizipation unserer Funktionär:innen und setzt sich hier bei dieser Landeskonferenz fort. Wir müssen die Organisation weiterentwickeln, sie muss unter anderem weiblicher, jünger, besser qualifiziert und diverser werden. Darüber hinaus müssen wir auch die Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten für Gewerkschafter:innen verbessern.

Die younion _ Die Daseinsgewerkschaft ist eine sich permanent weiterentwickelnde, lernende Organisation. Mit den großartigen Funktionär:innen ist die Zukunft unserer Interessenvertretung hervorragend gesichert.

Christian Meidlinger
Vorsitzender

Referat für Organisation

Bericht Referat für Organisation zur 2. Wiener Landeskonferenz der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft

Im Berichtszeitraum 2019 – 2024 standen wir vor großen neuen Herausforderungen, die durch die größte Gesundheitskrise der 2. Republik geprägt wurden.

Service für Mitglieder



Dem gesamten Thema „Service für Mitglieder“ haben wir in der vergangenen Periode ein besonderes Augenmerk gewidmet. Mit vielen attraktiven Angeboten und unserer neuen Online-Gutschein-Plattform auf unserer Homepage.

Kampagnen

Im **Herbst 2019** war der Start unserer Imagekampagne „Bei uns geht’s jeden Tag ums Ganze.“



Hier lag der Schwerpunkt bei den besonderen Leistungen unserer Berufsgruppen für die österreichische Gesellschaft. Aufgrund der Pandemie und der daraus resultierenden Si-

tuation, nicht persönlich mit unseren Mitgliedern kommunizieren zu können, haben wir die bislang teuerste Kampagne „Mehr sparen können wir uns nicht leisten“ gestartet. Über Inserate, Videos im öffentlichen Bereich (Infoscreens) und erstmaliger Onlinewerbung haben wir unsere politischen Forderungen transportiert und waren in einer Zeit, wo alles stillstand, präsent und sichtbar.



Im **Sommer 2021** haben wir unsere Kampagne „Bei uns geht’s jeden Tag ums Ganze.“ in einem neuen Design wieder aufleben lassen.

2023 haben wir die Kampagne „Stark für dich. Stärker mit dir.“ zur Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung begonnen. Diese Kampagne ist als Langzeitkampagne ausgelegt und wird auch die CI der youunion beeinflussen.

Demonstrationen, Kundgebungen, Protestaktionen

Aufgrund der Pandemie und des Lockdowns waren viele Mitarbeiter:innen im Gesundheitsbereich verstärkt am Limit ihrer Kräfte. Ebenso wurden die Arbeitsbedingungen im Bereich der Elementarpädagogik schwieriger. Daher haben wir diese Berufsgruppen ab 2021 verstärkt mit Protestaktionen unterstützt:

2021 Herbst: Bundesweite Demonstration gemeinsam mit den Gewerkschaften vida und gpa der Bereiche der Elementarpädagogik

2021 Herbst: Demonstration im Gesundheitsbereich gemein-

sam mit der young union Hauptgruppe II, Junge GÖD, gpa Jugend und vida Jugend

2022 Frühjahr: Bundesweite Demonstration der Bereiche der Elementarpädagogik

2022 Frühjahr: Demonstration im Gesundheitsbereich gemeinsam mit younion _ Hauptgruppe II, GÖD, gpa und vida

2023 Herbst: ÖGB-Menschenkette gegen die Teuerung

2023 Herbst: Demonstration gemeinsam mit den Gewerkschaften vida und gpa der Bereiche der Elementarpädagogik

Wahlen 2023/2024

Ein besonders großer organisatorischer Aufwand war die Durchführung der Personalvertretungs-, Gewerkschafts- und Behindertenvertrauenspersonenwahlen. Vom 13. bis 16. Mai 2024 wurde gemäß dem Wiener Personalvertretungsgesetz die Personalvertretungswahlen und die Wahl von Behindertenvertrauenspersonen durchgeführt. Erstmals

wurden im Bereich des Wiener Gesundheitsverbunds eine Betroffenenvertretung gem. § 3 Abs. 3 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz gewählt. Gleichzeitig wurden gemäß unserer Geschäftsordnung alle Gewerkschaftsmitglieder der Landesgruppe Wien zur Wahlurne gerufen.

Im Jahr 2023 fanden bei den ausgegliederten Unternehmen der Stadt Wien nach dem ArbVG Betriebsratswahlen und Gewerkschaftswahlen statt. Die einzelnen Ergebnisse der Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen sind unter younion2024.elect.at abrufbar.

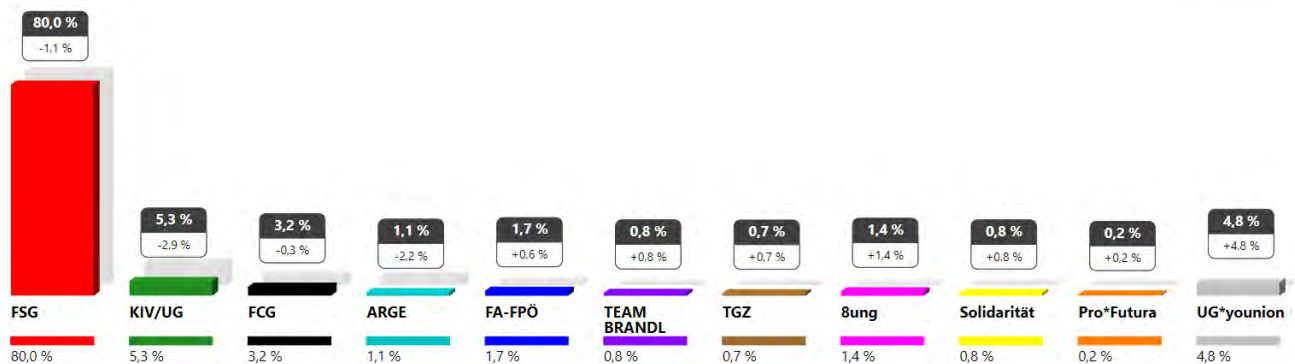
Besonderer Dank ist in diesem Zusammenhang vor allem an alle Vertrauenspersonen, die vielen Kolleginnen und Kollegen der Wahlkommissionen, der einzelnen Personalstellen, des Logistik Centers der Magistratsabteilung 54, den Partnerfirmen und nicht zuletzt an das Wahlbüro der younion sowie an die Beschäftigten der Gewerkschaft younion für den unermüdlischen Einsatz zu richten.



Gewerkschaftswahlen 2024

Endgültiges Wahlergebnis: LG Wien Gesamtergebnis

Ausählungsgrad: 100,00%



Jahr	wahlberechtigt	abgegeben	gültig	ungültig	Wahlbeteiligung
2024	78.869	45.202	44.345	857	57,31%
2019	79.692	46.150	44.775	1.375	57,91%

Stimmen	FSG	KIV/UG	FCG	ARGE	FA-FPÖ	TEAM BRANDL	TGZ	8ung	Solidarität	Pro*Futura	UG*younion
2024	35.480	2.361	1.405	485	728	360	308	631	348	103	2.136
2019	36.300	3.685	1.578	1.470	498	n.kand.	n.kand.	n.kand.	n.kand.	n.kand.	n.kand.



Referat für Finanzen

Referat für Finanzen _ Tätigkeitsbericht 2024

Nach unseren Wahlen am 17. Mai 2019 - denkwürdig mit dem am selben Abend bekannt gewordenen Ibiza Video - starteten wir in eine neue Periode, die in den Folgejahren durch Corona unsere Face-to-Face-Aktivitäten stark einschränkten. Naturgemäß dämpfte dies unsere Ausgabenseite, da viele Aktivitäten, die mit Kosten verbunden sind, nicht mehr stattfanden. Im Jahr 2022 wandelte sich das Bild, indem Aktivitäten sich normalisierten, aber die Inflation (8,55 %) zum sprunghaften Anstieg von Kosten für Personal, Mieten, Energie, Nächtigungen und Gastronomie führte.

Dieser Umstand zwang auch uns als Landesgruppe Wien, einem neuen Finanzierungspfad aller Landesgruppen gegenüber der Zentrale zuzustimmen, welcher für alle Landesgruppen höhere Finanzierungsanteile gegenüber der Zentrale vorsieht. Da die Zentrale in ihren Aufwendungen die sogenannten Kostentreiber trägt, war dies unumgänglich und ist bis zum Ende des Jahres 2024 paktiert. Im Gegenzug wurden verschiedene Einsparungsmaßnahmen beschritten, die eine Entlastung vorsehen. Beispielfhaft erwähnt seien hier Reduktionen im Bereich Heizen und Kühlen sowie die Einstellung von Tischdruckern hin zu Gangdruckern.

Das Finanzreferat wurde ebenfalls als Folge dieser Umstände beauftragt, Controlling einzuführen, um künftig eine noch effektivere Kostenentwicklung zu gewährleisten. Diese Maßnahme wird alle Bereiche der Landesgruppe Wien in Zukunft herausfordern, aber wir sehen dies optimistisch und als unabdingbar.

Die Altersstruktur im Finanzreferat erfordert Weichenstellungen. Mit der Neuaufnahme einer zusätzlichen Buchhaltungsmitarbeiterin sowie einer Bilanzbuchhalterin wollen wir einen gesicherten Weg in die Zukunft beschreiten. Gleichzeitig wurden zwei administrative Mitarbeiter:innen nicht mehr nachbesetzt, da durch Umschichtung ihrer Tätigkeiten auf andere Mitarbeiter:innen eine Kompensation erfolgte. Der Umstand, dass uns in mehreren Bundesländern Kolleg:innen in der Buchhaltung ausfielen, führte zu nicht prognostizierbaren Problemen und waren

nur mit externer Unterstützung zu meistern.

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass in Zusammenarbeit mit unserer Steuerberatungskanzlei Schulungen für Mitglieder der Landeskontrollen durchgeführt wurden, um eine effektive Kontrolltätigkeit zu gewährleisten.

Das Sozialwerk der Landesgruppe Wien hat in der abgelaufenen Periode verschiedenste Leistungen für unsere Mitglieder etabliert bzw. kreiert. Die Kinderermäßigung in unseren Hotels in Fladnitz bzw. Bad Mitterndorf wurde von Ferienzeiten auf ganzjährig ausgedehnt und fand naturgemäß großen Anklang. Abgeändert wurde auch die Verrechnungsmethodik für unsere Ermäßigungen in unseren beiden Hotels. In Abkehr von der bisherigen Praxis der direkt vergünstigten Preise vor Ort wird nunmehr nach entsprechender Bestätigung diese Vergünstigung im Nachhinein an unser Mitglied refundiert. Sinn dieser Maßnahme ist das Sichtbar-machen einer Mitgliedschaft in der younion und welche Vorteile diese mit sich bringt. Ergänzt wurde unser Leistungskatalog zuletzt um die Schaffung eines Geburtengeldes und mit dem Zeitraum unserer Landeskonferenz um Gewährung eines Schulstartgeldes für die erste und fünfte Schulstufe. Da das Finanzreferat auch die Hausverwaltung unseres Gebäudes innehat, wurde der bestehende Mietvertrag für unser externes Lager im 2. Bezirk beendet und durch neue Lagerräumlichkeiten im 11. bzw. 23. Bezirk mit Wiener Wohnen und unser Wohnbaugesellschaft WOGEM ersetzt. Nicht unerwähnt bleiben soll zum Schluss, dass aus dieser Verantwortung heraus wir uns intensiv mit dem Thema Black-out und den damit verbundenen Maßnahmen inklusive Information unserer Mitarbeiter:innen zu ihrem Schutz auseinandergesetzt haben.

IKT Themen | 2019 – 2024

Im oben genannten Zeitraum wurde die youunion Informationstechnologie weiter auf den neuesten Stand der Technik gebracht sowie die strategische und operative Zusammenarbeit mit den anderen Fachgewerkschaften und dem ÖGB intensiviert.

Die größeren Projekte bzw. Milestones dieser Zeit im tabellarischen Überblick:

2019

- Umstellung der User-Software: Upgrade Betriebssysteme von Windows8 auf Windows10
- Aufbau einer eigenen youunion-Datensharing-Plattform (youunion Transfer)
- Browser Umstellung Mozilla Firefox auf Google Chrome

2020

- Pandemie-Anpassungen
- Adaptierung sowie tlw. Austausch/Erneuerung der Hardware für flexibleren mobilen Einsatz inkl. „youunion2go“ für Homeoffice
- Einführung Microsoft Teams
- Optimierung der Dateninfrastruktur (z. B. Bereinigung der öffentlichen Ordner)

2021

- Pandemie-Anpassungen
- Infrastrukturmigration: Bundesländerdatenserverkonsolidierung
- Server-Update von Windows Server 2008 auf Windows-Server 2016
- Überarbeitung Mediennetzwerk (neue Dokumentation, Korrektur der existierenden Infrastruktur)
- Sicherheitsupgrade: Einführung der Zwei-Faktor-Authentifizierung (MFA) sowie der Bitlocker-Verschlüsselung

2022

- IT Security Audit & Review (12/21-2/22)
- Inbetriebnahme Archiv-Server (zur Ablage nicht permanent benötigter Daten)
- Migration der Landesgruppen Bank-Applikationen auf unsere Server (vorher Einzelplatzinstallationen)
- Sicherheitsupgrade: Umstellung unserer RD-Farm (kein

- Zugriff von außen möglich, nur via VPN oder ÖGB-Netz)
- Teilnahme am ÖGB-Digitalisierungsnetzwerk und Mitwirkung an gemeinsamen Projekten des ÖGB und der Fachgewerkschaften
- Reorganisation der öffentlichen Ordner
- Umsetzung diverser Stromsparmaßnahmen in der Zentrale (z. B. automatische Druckerabschaltung abends)

2023

- Drucker-Einsparungen in der Zentrale, Canon Uniflow Druckerserverübersiedlung in die Zentrale
- Weitere Erneuerung der User-Hardware: Austausch auf mobile Geräte mit Fokus auf Windows11 Kompatibilität
- Umstellung der User-Software: Upgrade Betriebssysteme von Windows10 auf Windows11
- Upgrade des Kommunikationssystems & Umstellung auf IP-Telefonie in der Zentrale
- Verlängerung des Vertrages der großen Xerox-Druckerstrasse bis Ende 2024
- Server Update von Windows Server 2016 auf Windows Server 2022
- Erneuerung IT-Infrastruktur in der Zentrale
 - Neuer Cluster-Server
 - Neues Backup-System (QNAP-Server)
 - Neuer Server für das Zutrittssystem und Update Sicherheitsleitstand

2024

- Umstellung von OnPremise auf Online
 - Migration Exchange (Umstellung Mailpostfächer)
 - Umstieg auf Microsoft-365-Applikationen
- Erneuerung IT-Infrastruktur Zentrale: Neue Netzwerk-Infrastruktur (Switches und Router in Zusammenarbeit mit der 3-S-IT)
- 05/2024: Aktive/laufende Projekte:
 - Sicherheitsupgrade: Nach Fertigstellung der Exchange Migration: Einführung des Mobile-Device-Management(MDM)-Tools „Intune“ als sicherheitstechnische Maßnahme zum Schutz von mobilen Geräten

Bericht Kontrollkommission

Hohe Landeskonferenz!

Im Rahmen der 1. Wiener Landeskonferenz der youunion – Die Daseinsgewerkschaft vom 9. bis 10.10.2019 im Colosseum XXI wurden folgende Kolleginnen und Kollegen in die Kontrollkommission gewählt: Günter Matejowics (Hauptgruppe II), Andrea Rauscher (Hauptgruppe III), Gerald Steiningner (Hauptgruppe IV), Martin Kink (Hauptgruppe V; Funktionsrücklegung per 1.4.2021), Paul Hladik (Hauptgruppe VII), Ing. Werner Ertl (Hauptgruppe VIII), alle bisher Genannten von der FSG, Markus Draskovits (Hauptgruppe I) von der KIV sowie Prof. Mag. Christian Mertens (Hauptgruppe I) von der FCG.

Bei der konstituierenden Sitzung am 10.10.2019 wurde ich zum Vorsitzenden sowie Paul Hladik zum Vorsitzenden-Stellvertreter bestellt. Die Kontrollkommission tagte – die Konstituierung nicht eingerechnet – insgesamt elfmal. Bei ihren Prüfungen wurde sie vom Leitenden Referenten des Finanzreferats Michael Kerschbaumer sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Finanzreferats unterstützt, wobei allfällige Unklarheiten sofort aufgeklärt werden konnten.

Der Aufgabenbereich der Kontrolle ist durch die Geschäftsordnung der youunion-Landesgruppe Wien und die Geschäftsordnung für die Wiener Kontrollkommission, basierend auf den normativen Grundlagen des Vereinsgesetzes 2002, geregelt. Sämtliche Kassen- sowie Eingangs- und Ausgangsbelege der Landesgruppe Wien sowie des Sozialwerks der Landesgruppe Wien wurden überprüft. Die Kontrolle umfasst:

- Kassenjournale samt Belegen
- Bankauszüge
- Sparbücher
- Eingangsrechnungen
- Ausgangsrechnungen
- Interne Rechnungen
- Buchungsbelege
- Zugehörige EDV-Erfassungs- und Buchungsjournale

Der Umfang der Prüfungen entspricht den Richtlinien

des ÖGB-Statuts und umfasst insbesondere folgende Sachverhalte:

- Vorliegen und Einhaltung schriftlicher finanzieller Beschlüsse
- Statutengemäße Verwendung der Mittel
- Regelmäßige Kassenstandsprüfungen
- Einsicht und Prüfung von Belegen, Kontoauszügen, Kassenbelegen, Sparbüchern und Buchungsjournalen
- Prüfung der ordnungsgemäßen Legitimierung von Sparbüchern und Bankkonten
- Vorliegen von sogenannten In-sich-Geschäften
- Einhaltung des Vieraugenprinzips

In unser aller Interesse, die hohe Transparenz der Geldbewegungen noch weiter zu erhöhen, gibt es eine extra ausgewiesene Dokumentation der Auszahlung und Abrechnung von Vorschüssen sowie von Geldbewegungen zwischen verschiedenen Konten und Sparbüchern. Außerdem sind die Jahresabschlüsse der Landesgruppe Wien sowie des Sozialwerks der Landesgruppe Wien den Mitgliedern der Kontrollkommission in der Auflagefrist zugänglich. Ebenso wurden in der jeweils ersten Sitzung der Kommission nach dem Sommer die Jahresabschlüsse ausführlich präsentiert und diskutiert.

Die Vorsitzenden der Kontrollorgane der Hauptgruppen haben aufgrund eigener Prüfungen dem Vorsitzenden der Wiener Kontrollkommission Bericht zu erstatten. Anregungen wurden aufgenommen und mit den betreffenden Organen besprochen.

Es wird beantragt, Kollegen Michael Kerschbaumer für die geleistete Arbeit den Dank sowie dem gesamten scheidenden Vorstand die Entlastung auszusprechen.

An dieser Stelle auch ein herzliches Danke allen Mitgliedern der Kontrollkommission sowie – last not least – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Finanzreferats für die gute Zusammenarbeit und Sorgfalt bei der Besorgung ihrer Aufgaben.

Prof. Mag. Christian Mertens
Vorsitzender der Wiener Kontrollkommission

Bereich Recht

Bericht des Bereiches Recht für die 2. Wiener Landeskonzferenz 2024

Die Berichtsperiode 2019 – 2024, LG Wien in Zahlen:

Erstrittene Beträge für unsere Mitglieder	Urteil: 4.876.918,01 Vergleich: 2.704.243,29 Intervention: 898.981,75 Bescheid: 2.305.336,15
gesamt:	10.785.479,20 Euro
Rechtsschutzkosten	1.834.626,34 Euro
Genehmigte Rechtsschutzansuchen betroffen sind 3.497 Mitglieder <i>abgelehnt mangels Erfüllung der Voraussetzungen</i>	1130 Fälle 64 Fälle
Gegliedert in Verfahren/Leistungen:	
Verwaltungsverfahren	273
Arbeitsgerichtsverfahren	414
Sozialgerichtsverfahren	399
Zivilgerichtsverfahren	40
Anwaltliche Beratungen	722
Rechtliche Stellungnahmen	39
Anwaltliche Vertretung in außergerichtlichen Verfahren	299
Strafverfahren (inkl. Ermittlungsverfahren)	5
	2.191
Beratungen	
Rechtsberatungen – überwiegend dienstrechtlich	4.994
Lohnsteuerberatungen	564
privatrechtliche Beratungen	522
Pensionsberatungen	1.549
	7.629
Versicherungsfälle	
Haftpflicht	78
Rechtsschutz (inkl. Strafrecht)	284
	362
Insgesamt anhängig bzw. bearbeitet damit verbundene Telefonate	9.121 rd. 31.900

Die ansehnliche Zahl der in der Berichtsperiode durchgeführten Rechtsberatungen und Verfahren zeigt, wie rasch man in (oft komplexe) rechtliche Themenstellungen, die einen selbst unmittelbar betreffen, involviert sein kann. Es zeigt sich aber auch immer deutlicher, dass Dienstnehmer:innen zur erfolgreichen Durchsetzung ihrer Rechte, aber auch zur Abwehr von Ansprüchen, die gegen sie erhoben werden, auf kompetente Beratung und Betreuung angewiesen sind.

Egal, ob es um Fragen im Zusammenhang mit Corona oder Homeoffice, um richtige Einreichungen, um aberkannte Zulagen, um die korrekte Anrechnung von Vordienstzeiten, um die Auszahlung des vereinbarten Entgelts von Fußballer:innen, um ungerechtfertigte Kündigungen oder Entlassungen, um den immer restriktiveren Zugang zur Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, um die Anerkennung von Schwerarbeitszeiten oder um die Zuerkennung einer Versehrtenrente geht - professionelle Hilfe ist immer öfter gefragt. Den Mitgliedern der younion wird diese Expertise ohne Kostenbelastung zur Verfügung gestellt.

Nach wie vor bewährt sich die für unsere Mitglieder abgeschlossene Gruppenversicherung. Im Berichtszeitraum waren 78 neue Fälle im Rahmen der Berufshaftpflichtversicherung und 284 neue Fälle im Rahmen der Berufsrechtsschutzversicherung anhängig.

Die vom Bereich Recht angebotene Lohnsteuerberatung haben rd. 570, die Pensionsberatung rd. 1.600 Mitglieder in Anspruch genommen. Ein Service, der aufgrund der demografischen Entwicklung immer häufiger frequentiert wird.

Ein weiterer Schwerpunkt des Bereiches Recht ist die Ausarbeitung von Rechtsgutachten und Stellungnahmen zu aktuellen Problemstellungen und zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen auf Bundes- und Landesebene. Auch die Analyse höchstgerichtlicher Entscheidungen und der Judikatur des EuGH, verbunden mit der Einschätzung ihrer Auswirkungen auf die Dienstverhältnisse der Mitglieder der younion, stellt einen weiteren Tätigkeitsbereich dar.

Unser breites Serviceangebot und die erzielten Erfolge setzen eine enge Zusammenarbeit mit Funktionär:innen der Hauptgruppen, den nebenberuflichen Berater:innen sowie den Vertrauensanwält:innen voraus. Es besteht ein enger, vertrauensvoller Kontakt zwischen diesen und dem Bereich Recht.

Referat für Sport

Tätigkeitsbericht Sportreferat

2019 bis 2024

12. Bundesmeisterschaft Sportkegeln - 12. Juni bis 15. Juni 2019

Austragungsort: Innsbruck/Tirol
103 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Herren-Einzel- und Mannschaft, Damen-Einzel

12. Bundesmeisterschaft Skifahren - 29. Jänner bis 1. Februar 2020

Austragungsort: Gosau/Oberösterreich
115 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Riesentorlauf 2 Durchgänge
Herren: Allgemeine Klasse, AK I, AK II, AK III, AK IV; Damen: AK I, AK II, AK III;
Mannschaft, Sportreferenten

1. Bundesbewerb Darts - 14. Oktober bis 16. Oktober 2021

Austragungsort: Mörbisch/Burgenland
52 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Einzel, Mannschaft, Sportreferenten

9. Bundesmeisterschaft Tischtennis - 11. Mai bis 14. Mai 2022

Austragungsort: Salzburg/Salzburg
110 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Herren-Einzel - Allgemeine Klasse, Sen. AK I, Sen. AK II; Herren-Doppel - Allgemeine Klasse, Sen. AK I, Sen. AK II; Damen-Einzel, Mannschaft Damen und Herren, Sportreferenten

7. Bundesmeisterschaft Fußball - 31. August bis 3. September 2022

Austragungsort: Graz/Steiermark
152 Teilnehmer der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerb: Mannschaft

3. Bundesbewerb Laufen - 1. April bis 2. April 2023

Austragungsort: Wien/1020, KSV Sport- und Seminarzentrum
107 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerb: 10-km-Lauf
Altersgruppen Damen und Herren: HK,-30,-40,-50,-60,-70 Jahre

9. Bundesmeisterschaft Tennis - 13. September bis 16. September 2023

Austragungsort: Klagenfurt/Kärnten
96 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Herren-Einzel - Allgemeine Klasse, AK I, AK II, AK III; Damen: Allgemeine Klasse, AK I
Sportreferenten

13. Bundesmeisterschaft Sportkegeln - 12. Juni bis 15. Juni 2024

Austragungsort: Hard/Vorarlberg
92 Teilnehmer:innen der Landesgruppen und Wiener Hauptgruppen
Bewerbe: Herren-Einzel und Mannschaft, Damen-Einzel, Sportreferenten

Beste Grüße
Günter Koch
Bundessportreferent

Referat für Bildung

Bericht des Bildungsreferats für die 2. Wiener Landeskonferenz
Und plötzlich war alles anders



Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen gesetzlichen Maßnahmen stellten uns als gewerkschaftliche Bildungsanbieterin in der vergangenen Periode vor massive Herausforderungen. Von einem Tag auf den anderen mussten wir sämtliche Seminare absagen. Ungewiss, wie sich die Pandemie entwickeln würde, waren wir gezwungen, neue Wege zu finden, um unseren Kolleg:innen auch inmitten dieser Krise gewerkschaftliche Bildung anbieten zu können.

Neben den Präsenzseminaren, die nur unter verschärften Sicherheitsmaßnahmen und eingeschränkten Bedingungen stattfinden konnten, entwickelten wir mit „#EDYOUdigi – das Webinarprogramm der youunion – Die Daseinsgewerkschaft“ ein zusätzliches Angebot im Onlineformat. Dieses Programm ermöglichte es uns, auch während der Pandemie einen kontinuierlichen Bildungsbetrieb aufrechtzuerhalten. Anfangs setzten wir auf die OpenSource-Plattform „Big-BlueButton“, später nutzten wir Microsoft-Teams. In Zusammenarbeit mit den Bildungsverantwortlichen der Wiener Hauptgruppen erarbeiteten wir Konzepte für Grundausbildungen, Spezialseminare und Expert:innengespräche. Dies ermöglichte es uns, flexibel und schnell auf die sich ständig verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen für Veranstaltungen der Erwachsenenbildung zu reagieren.

Die Erfahrungen während der Pandemie haben gezeigt, dass eine flexible und vielseitige Bildungsstrategie nicht nur in Krisenzeiten von Vorteil ist, sondern auch langfristig den Zugang zur gewerkschaftlichen Bildung erleichtert und erweitert. Wir sind stolz darauf, diesen Weg eingeschlagen zu haben und werden weiterhin daran arbeiten, unser Angebot den aktuellen Bedürfnissen und Herausforderungen anzupassen.

Zahlen, Daten, Fakten

	2019-2024
Bildungsveranstaltungen	835
Teilnehmer:innen	11.881

Förderung berufsspezifischer und berufsbegleitender Weiterbildung

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Förderung berufsspezifischer und berufsbegleitender Weiterbildung. Gemäß dem Motto „Lebenslanges Lernen“ ist es uns ein Anliegen, Aus- und Weiterbildung zu fördern und somit für die Kolleg:innen leistbar zu machen. Die Anhebung der Qualifikation und die ständige Anpassung des berufsspezifischen Ausbildungsniveaus werden für unsere Kolleg:innen immer bedeutsamer.

Im Berichtszeitraum wurden **3.494** Förderungsanträge genehmigt und ausgezahlt.

Neue Bildungsformate

Bildung lebt durch Weiterentwicklung. In diesem Sinne arbeiten wir ständig nicht nur an der Entwicklung neuer Bildungsinhalte, sondern auch neuer Bildungsformate.

#EDYOUdigi das Webinarprogramm der youunion – Die Daseinsgewerkschaft

Diese bereits seit 2020 laufenden Webinare bieten eine Plattform für den Austausch zu aktuellen Themen durch interaktive Diskussionen mit Expert:innen. In maximal 90 Minuten vermitteln wir prägnant Inhalte und schaffen gleichzeitig Raum für intensive Diskussionen. Diese Webinare ergänzen unser Angebot an Präsenzseminaren und Spezialthemen, um unseren Kolleg:innen vielfältige Lernmöglichkeiten zu bieten.



Podcast: „eh scho wissen? – youunion Bildung im Gespräch“

Mit diesem neuen Format erweitern wir mit 2024 unser Angebot als youunion-Bildungsreferat und gestalten es noch vielfältiger. In unserem Podcast setzen wir uns mit den verschiedensten Themen der gewerkschaftlichen Bildung auseinander. Unser Ziel ist es, gemäß dem Motto „Red ma drüber“ unseren Mitgliedern und Funktionär:innen sowie einem breiteren Publikum

einen Einblick in relevante Themen der gewerkschaftlichen Arbeit und insbesondere der gewerkschaftlichen Bildung zu bieten. Wir möchten informieren, sensibilisieren und Menschen vorstellen, die mit ihren Geschichten aus der Arbeitswelt beeindruckt. Der Podcast soll nicht nur informativ, sondern auch unterhaltsam und inspirierend sein, um Interesse zu wecken und zur aktiven Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten zu motivieren.

„Blitzgneißer – 90 Sekunden Bildung“

Dieses Format wird eine innovative Videoreihe, die für den Herbst 2024 geplant ist. Hier werden komplexe Themen der gewerkschaftlichen Arbeit in kurzen, präzisen Videos vermittelt. Jedes Video dauert genau 90 Sekunden und bietet einen schnellen Einblick in verschiedene Aspekte der Gewerkschaftsarbeit. Themen von sowohl betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene werden hier erklärt. Dabei werden die Videos im Hochformat für eine optimale Anpassung an Social-Media-Plattformen wie Instagram, TikTok und Facebook produziert. Klare Grafiken, Animationen und kurze Texteinblendungen helfen dabei, komplexe Informationen in kurzer Zeit leicht verständlich zu machen.

E-Learning

Wir arbeiten derzeit an einem E-Learning Konzept, das unsere bestehenden Bildungsformate sinnvoll ergänzt. E-Learning wird zunehmend interessanter, da es flexiblere Lernmöglichkeiten bietet und zeit- sowie ortsunabhängiges

Lernen ermöglicht. Uns ist bewusst, dass dies jedoch keinesfalls den wichtigen persönlichen Austausch und das Netzwerken der Funktionär:innen bei unseren Präsenzseminaren ersetzt. Vielmehr dient es als Ergänzung, um das Erlernte bei den Präsenzveranstaltungen vertiefend in der Praxis anwenden und diskutieren zu können. So schaffen wir eine optimale Balance zwischen digitalem Lernen und persönlichem Austausch.

Trainer:innen- und Kursbetreuer:innenausbildung

Wir legen großen Wert auf qualitativ hochwertige Bildungsarbeit, weshalb wir auch intensiv an der Weiterbildung von eigenen Trainer:innen und Kursbetreuer:innen arbeiten. Diese Ausbildung gestalten wir in Zusammenarbeit mit dem VÖGB und der AK sowie auch in Eigenkreation. Dabei setzen wir auf vielfältige Formate wie Präsenzveranstaltungen, Online-Seminare und E-Learning-Kurse, um ein breites Spektrum an Lernmöglichkeiten zu bieten und so optimal auf die Bedürfnisse unserer Trainer:innen und Kursbetreuer:innen einzugehen.

Conclusio

Mit einer „guten Mischung“ aus Präsenzseminaren, welche für das Netzwerken und den persönlichen Austausch unersetzlich sind, und digitalen Angeboten entwickeln wir unser Bildungsangebot kontinuierlich weiter. So können wir auf die unterschiedlichsten Zielgruppen eingehen und ihnen maßgeschneiderte Bildungsformate bieten. Denn nur gut ausgebildete Funktionär:innen auf allen Ebenen können unsere Kolleg:innen und Mitglieder stark vertreten.

Abschließend bedanke ich mich herzlich bei all jenen Verantwortlichen, die auf allen Ebenen der Hauptgruppen, sowie in der youunion-Zentrale immer wieder für die Anliegen und Arbeit des Bildungsreferates Verständnis und Entgegenkommen zeigen und uns tatkräftig unterstützen.

Ein besonderer Dank geht an alle haupt- und ehrenamtlichen Bildungsfunktionär:innen innerhalb der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft.

Ein herzliches Glück auf,
Peter Marchsteiner

Referat für Internationales, EU und Daseinsvorsorge

Berichtsperiode: September 2019 bis August 2024

Aufgaben und Aktivitäten des Referates

youunion _ Die Daseinsgewerkschaft hat sich als konsequente Interessenvertretung ihrer Mitglieder und anerkannter Stakeholder im Rahmen der europäischen Politik behauptet. Das Referat erarbeitet jährlich zahlreiche Stellungnahmen und Positionspapiere zu relevanten Politikbereichen, die gezielt an nationale Entscheidungsträger:innen sowie die EU-Kommission, Mitglieder des Europäischen Parlaments, den Europäischen Gewerkschaftsbund und gewerkschaftliche Branchenverbände etc. gerichtet und lobbyiert werden. Durch den regelmäßigen Dialog mit Entscheidungsträger:innen auf nationaler und europäischer Ebene hat youunion _ Die Daseinsgewerkschaft eine ausgeprägte Netzwerkfähigkeit entwickelt und nimmt dadurch Einfluss auf die europäische und nationale Gesetzgebung, die unmittelbar die Interessen ihrer Mitglieder betrifft.

Bereits seit 2010 ist youunion _ Die Daseinsgewerkschaft durch einen Sitz im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) direkt in den EU-Gesetzgebungsprozess eingebunden und stellt seit 2020 den Vizepräsidenten der EWSA-Fachgruppe Verkehr, Energie, Infrastrukturen und Informationsgesellschaft (TEN) sowie seit 2023 den Vizepräsidenten der Gruppe Arbeitnehmer:innen. Seit 2019 erstmals auch mit Sitz und Stimme im Exekutivsausschuss des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) vertreten. Im Europäischen Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) sowie in der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD) stellt youunion _ Die Daseinsgewerkschaft jeweils den Vizepräsidenten.

Rahmenbedingungen in der abgelaufenen Berichtsperiode

Auf globaler, europäischer und nationaler Ebene sahen wir uns zahlreichen Problemstellungen gegenüber. Die europäische Austeritätspolitik, die Covid-19-Pandemie, die multiplen Kriegsschauplätze, die Energie- und Teuerungskrise, eine sich immer mehr verfestigende

neoliberale Wirtschaftspolitik, sich verschärfende Handelskonflikte und Steuerflucht großer multinational agierender Konzerne prägten die abgelaufene Berichtsperiode.

Der Kampf gegen Liberalisierung, Privatisierung, Teuerung und unser Bemühen um entsprechende Rahmenbedingungen für die Organisation, Finanzierung und Erbringung qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen bildete den zentralen Mittelpunkt unserer Arbeit. Mit den Bemühungen zum Abfedern der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, dem Kampf gegen arbeitnehmer:innenfeindliche rechtsextreme Politik und für einen sozial gerechten Übergang konnte youunion _ Die Daseinsgewerkschaft ihre Expertise einbringen und so wichtige Arbeit für eine demokratischere, grünere und vor allem arbeitnehmer:innenfreundlichere EU leisten. Durch den fortschreitenden Rechtsruck in Europa, die Pandemie, die sich verschärfende Klimakrise sowie die immer noch deutlich spürbaren Folgen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine und der daraus folgenden Energiekrise und Teuerungswelle hat sich die politische Landschaft in Europa in der Berichtsperiode massiv gewandelt. Der Druck auf die arbeitende Bevölkerung ist seit 2019 noch weiter gestiegen, und die Angriffe auf Demokratie und Gewerkschaftsrechte in Europa werden immer stärker. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist eine starke und international solidarische Gewerkschaftsarbeit wichtiger denn je.

Internationales Organisationsleben

youunion _ Die Daseinsgewerkschaft ist aufgrund ihrer Vertretungsstruktur Mitglied folgender europäischer und globaler Gewerkschaftsverbände:

EPSU - European Public Services Unions
PSI - Public Services International
ETF - European Transport Workers' Federation
ITF - International Transport Workers' Federation
EFJ - European Federation of Journalists

IFJ – International Federation of Journalists
UNI-EuroMEI – Union Network International – European
Media and Entertainment
UNI-Mei – Union Network International – Media and
Entertainment
EUROFEDOP – European Federation of Employees in the
Public Service
FIM – Federation of International Musicians
FIA – Federation of International Actors
IFSW – International Federation of Social Workers

Als aktives Mitglied der oben genannten Organisationen und Dachverbände konnte sich youunion _ Die Daseinsgewerkschaft in deren maßgeblichen Organen, wie z. B. Exekutiv- und Lenkungsausschüssen, direkt in den politischen Meinungsbildungsprozessen einbringen und diese auch nachhaltig mitgestalten. Auf sektoraler Ebene wirken Vertreter:innen der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft in den ständigen Ausschüssen und Arbeitskreisen ebenfalls maßgeblich mit. Weiters wirken youunion-Vertreter:innen in diversen sektoralen Sozialen Dialogen (europäische Sozialpartnerschaft) mit. Dort waren sie unter anderem aktiv an den noch laufenden Verhandlungen zu einem Just Transition Abkommen im Gassektor beteiligt.

Schwerpunktt Themen

Kampf gegen die negativen Auswirkungen der Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hatte sowohl gesellschaftlich als auch politisch tiefgreifende Auswirkungen – so auch auf die Arbeit der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft. Bereits in den ersten Tagen nach der Ausbreitung des SARS-COV-2-Virus in Europa hat die starke gewerkschaftliche Europäische Zusammenarbeit maßgeblich dazu beigetragen, zentrale Maßnahmen wie etwa das spätere SURE-Programm auf den Weg zu bringen. Auch das 750 Milliarden Euro schwere NextGenerationEU-Programm zum Bekämpfen der Pandemieauswirkungen ist durch gewerkschaftliches Zutun auf europäischer Ebene entstanden.

Menschenrecht auf Wasser

Durch die erfolgreiche Europäische Bürgerinitiative „right2water“, die von den europäischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ins Leben gerufen und in Österreich federführend von youunion _ Die Daseinsgewerkschaft

getragen wurde, konnten bereits in der Vergangenheit Liberalisierungsmaßnahmen verhindert werden. Im Berichtszeitraum hat youunion _ Die Daseinsgewerkschaft den Kampf für leistbare, sichere, nachhaltige und universell zugängliche Wasserversorgung und Abwasserversorgung weiter vorangetrieben. Neben einer Reihe an dahingehenden Initiativen und Veranstaltungen bildet der „EU Blue Deal“ das Herzstück dieser Anstrengungen.

Leistbares Wohnen in Europa

Bereits im letzten Berichtszeitraum hat die von der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft mitgestartete Europäische Bürger:inneninitiative „Housing for All“ dafür gekämpft, bessere rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen und damit leistbares und soziales Wohnen für alle Menschen in Europa zu ermöglichen. Trotz der Nichterreichung des Unterschriftenziels hat youunion _ Die Daseinsgewerkschaft die Arbeit für die Umsetzung der Forderungen weiter fortgesetzt. Angesichts der sich zuspitzenden Teuerungs- und Wohnungskrise sind die Forderungen der „Housing for All“ Initiative nach wie vor höchst aktuell.

Energie-, Wärme- und Mobilitätswende

Die Energie-, Wärme- und Mobilitätswende sind nicht nur ökologische und technologische Herausforderungen, sie sind auch Fragen guter Beschäftigung, gerecht verteilter Kosten und eines sicheren Zugangs zu Energie und Mobilität und thermisch und energetisch hochwertigem Wohnraum. Der notwendige Strukturwandel mit seinen Auswirkungen auf Beschäftigte und Regionen muss daher durch den Einsatz von wirtschafts- und sozialpolitischen Instrumenten sicherstellen, dass niemand auf der Strecke bleibt und der Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft auf sozial gerechte Weise geschieht. Voraussetzung dafür sind gut funktionierende wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen und zielgerichtete Investitionen sowie die Einbindung der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Bürger:innen. Um diese Ziele zu erreichen sind massive Investitionen notwendig: Wenn über 10 % des EU-BIP investiert werden müssen, dann geht dies nur durch die Förderung eines investitionsfreundlichen Umfelds, einschließlich der Anwendung der „goldenen Investitionsregel“, um auch die öffentliche Hand in die Lage zu versetzen, entsprechende Geldmittel zur Verfügung zu stellen.

Kampf gegen die Klimakrise

Die Auswirkungen der fortschreitenden Klimakrise haben

sich im Berichtszeitraum nochmals deutlich verstärkt. Die Folgen betreffen dabei auch direkt und indirekt das gesellschaftliche und berufliche Leben der Beschäftigten. Um für sie einen sozial gerechten Übergang sicherzustellen und das Fortschreiten der Klimakrise zu minimieren, hat youunion – Die Daseinsgewerkschaft ihre Anstrengungen im Berichtszeitraum nochmal verstärkt. Durch zahlreiche Stellungnahmen und Veranstaltungen sowie durch die Einrichtung der Klimawebsite youunion.at/klima wurde die Arbeit für einen sozial gerechten Übergang sowie die Information unserer Mitglieder weiter vorangetrieben. Auf europäischer Ebene wurden auf Druck der Gewerkschaften mehrere Finanzierungsinstrumente eingerichtet, um den grünen Übergang sozial gerecht zu gestalten. Mit dem „Just Transition Fund“, dem „Just Transition Mechanismus“ und dem „sozialen Klimafonds“ sollen die negativen Auswirkungen des Übergangs abgefedert werden. Um diesen Instrumenten und den politischen Maßnahmen für den sozial gerechten Übergang den nötigen gesetzlichen Rahmen zu geben, fordert youunion – Die Daseinsgewerkschaft zudem die Schaffung einer „Just-Transition-Rahmenrichtlinie“.

Daseinsvorsorge

Qualitativ hochwertige Dienstleistungen der Daseinsvorsorge sind ein zentraler Bestandteil fairer Gesellschaften und unverzichtbar, wenn sich Europa seinen sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen stellen will. Wir haben eine Reihe von Grundsatzpolitiken und Maßnahmen entwickelt, um universell zugängliche und demokratisch organisierte Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zu verteidigen, die sich an den Bedürfnissen der Bürger:innen orientieren. Dazu gehören eine Wirtschaftspolitik zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit und Gleichheit sowie progressive Steuersysteme, die einen Beitrag zur Finanzierung der erforderlichen öffentlichen Ausgaben und Investitionen leisten. Die Unterstützung für mehr und bessere Dienstleistungen der Daseinsvorsorge umfasst die Forderung, diese Dienste in öffentlicher Hand zu halten und demokratisch zu kontrollieren sowie Prozesse der Liberalisierung, Privatisierung und Kommerzialisierung abzulehnen.

Neben den genannten Schwerpunktthemen wurden zahlreiche weitere Themen in Form von Stellungnahmen, Positionspapieren, Aktionen und Veranstaltungen behandelt, u. a. Diskussionen rund um Gold-Plating,

Digitalisierung, Menschenrecht auf Wasser, Säule sozialer Rechte und Kampf gegen die Klimakrise.

Dank an Mitstreiter:innen

Abschließend sei all jenen Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen Dank ausgesprochen, die in allen Organisationsbereichen der youunion – Die Daseinsgewerkschaft die Anliegen und Tätigkeiten des Referates unterstützt und somit den vorliegenden Tätigkeitsbericht möglich gemacht haben. Nicht zuletzt danke ich meinen Mitarbeiter:innen im Referat.

Für das Referat Internationales, EU und Daseinsvorsorge

Thomas Kattinig
Mitglied Bundespräsidium

Referat für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

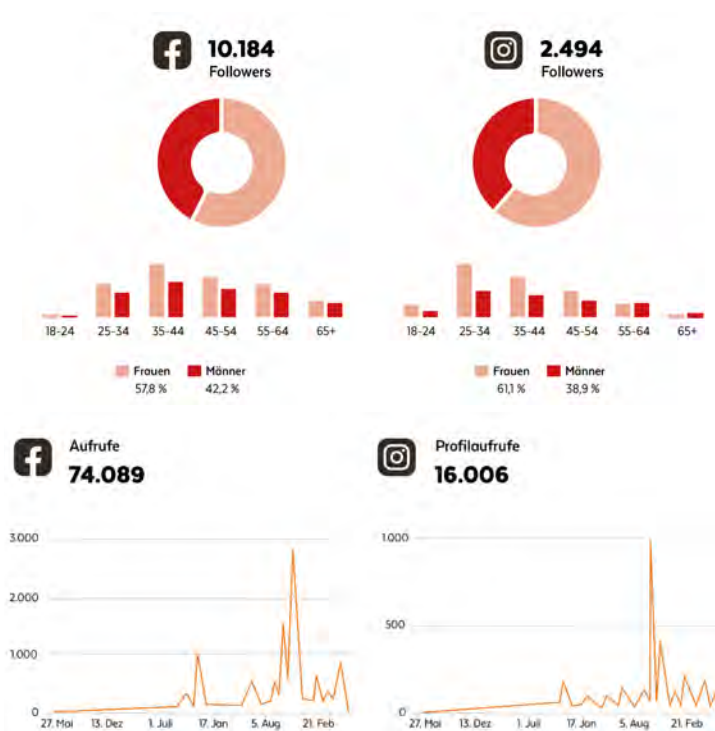
Leistungsbericht Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das Referat für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erfüllt ein breites Spektrum.

Social Media

Mit Stand 23. Juni 2024 registrierten wir 10.184 Follower auf Facebook und 2.494 auf Instagram. Zum Vergleich: Im September 2018 waren es unter 6.000 (Facebook) und im Juli 2020 rund 7.780.

Unsere Top-Follower bei Facebook kommen aus Wien mit 36,9 %. Die Wiener:innen führen auch bei Instagram mit 47,5 %. Praktisch alle Follower sind „organisch“ zu uns gekommen, also ohne Werbegeld einzusetzen. Der Frauenanteil überwiegt.



In obiger Darstellung ist erkennbar, wie oft die youunion-Facebook-Seite bzw. das Profil vergleichend mit Instagram im Zeitraum von Mai 2021 bis Juni 2024 aufgerufen wurde.

571

Presseaussendung seit 2019 bis heutigen Stand: 571

Presseaussendungen

Auch wenn es nur einen Teil unserer Medienarbeit zeigt, ist die Zahl der Presseaussendungen beeindruckend. Seit September 2019 haben wir 571 Presseaussendungen verfasst. Darauf folgten Hunderte Medienerwähnungen – von der ZiB bis zur „Kronen Zeitung“.

Mitgliedermagazin „younited“

In den vergangenen fünf Jahren haben wir 22 Ausgaben mit insgesamt 960 Seiten produziert. Miteinberechnet sind auch Sonderausgaben, wie vom Juli 2020 mit dem Titel „Wien startet durch“. Seit Herbst 2023 haben wir den Umfang unserer „younited“ erweitert.



Website

Im Durchschnitt verzeichnen wir auf www.youunion.at rund 30.000 Visits pro Monat, weniger als die Hälfte besucht uns mittels mobiler Geräte. Die beliebteste Unterseite sind die Gehaltstabellen, gefolgt von „Meine Gutscheine“. Die Seite „Mitglied werden“ mit unserer Online-Anmeldung ist auf Platz 9 der Hitliste.

Referat für Kollektivverträge und Humanisierung

Nur Kollektivverträge sorgen für faire Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne und Gehälter.

Die von den Gewerkschaften mit den Vertreter:innen der Arbeitgeber:innen verhandelten Kollektivverträge, unterstützen und sichern die Interessen unserer Kolleg:innen. Mehr als 450 Kollektivverträge jährlich sorgen für faire Arbeitsbedingungen sowie gerechte Löhne und Gehälter.

Ohne die Kollektivverträge der Gewerkschaften wären längere Arbeitszeiten und weniger Freizeit unausweichlich. Das Arbeitszeitgesetz legt den Rahmen für die betriebliche Praxis fest. Zu welchen Bedingungen jedoch konkret gearbeitet wird, verhandeln die Gewerkschaften für jede Branche aus. Nur über den Kollektivvertrag werden kürzere Arbeitszeiten, Pausenzeiten und zusätzliche Freizeit festgelegt.

Ohne die Kraft der Arbeitnehmer:innenvertretung würde es weder Verhandlungen noch regelmäßige Einkommenserhöhungen geben. Doch starke Kollektivverträge können nur bestehen, wenn sie von allen gemeinsam unterstützt werden. Zu den traditionellen Inhalten der Kollektivverträge (KV) zählt die Festsetzung von Mindestlöhnen und Grundgehältern sowie die Lohn- bzw. Gehaltsschemas, Sonderzahlungen wie etwa 13. und 14. Monatsentgelt, Zulagen, Aufwandsentschädigungen, Arbeitszeit- und Akkordfragen, Freizeitansprüche bei Dienstverhinderungen, Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

In den vergangenen Jahren wurden viele dieser Errungenschaften zur Selbstverständlichkeit. Gerade in schwierigen Zeiten kommt es allerdings auf starke und gut organisierte Gewerkschaften an, um den Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu erzielen.

Aufgaben

Das Referat für Kollektivverträge und Humanisierung betreut neben den ca. 70 Kollektivverträgen, die jährlich zu verhandeln sind, laufend Projekte und Neuverhandlungen von Kollektivverträgen, versucht prekäre Beschäftigung zu verhindern und tritt für eine gesunde, sichere und

menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein. So wurden im Berichtszeitraum die mehrjährigen Verhandlungen der **Kollektivverträge** des Wiener Bühnen Vereins („Verwaltung“ und des „Darstellenden Personals“) abgeschlossen sowie der österreichischen Bundestheater (Chor), neuerliche Verhandlungen zu einer österreichweiten einheitlichen Lohntabelle im Bereich der Kinos und ein neues Paket mit der österreichischen Fußball-Bundesliga verhandelt. Insgesamt wurden durch Kollektivvertragsverhandlungen die Rechte und Arbeitsplätze von rund 45.000 Arbeitnehmer:innen im Bereich der younion _ Die Daseinsgewerkschaft abgesichert und in allen Kollektivverträgen nachhaltige Erhöhungen der Löhne und Gehälter im Berichtszeitraum erzielt.

€ 2.000,- Mindestlohn und Sportgewerkschaft

Mit Abschluss dieses Berichts ist es uns gelungen, in sehr schwierigen und zähen Verhandlungen bzw. unter Androhung und Umsetzung von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen in fast allen Kollektivverträgen, die von der younion _ Die Daseinsgewerkschaft verhandelt werden, einen Mindestlohn von € 2.000,- zu vereinbaren. Für viele unserer Kolleg:innen führten diese Verhandlungen zu massiven Zuwächsen.

Weiter intensiviert haben wir auch unsere Bemühungen im Bereich des Sports neue und klare arbeitsrechtliche Angebote für Sportler:innen zu erarbeiten. Als eines der positiven Beispiele sei hier der Eishockeysport erwähnt. Zum Zeitpunkt dieses Berichts sind wir in der entscheidenden Phase, erstmals einen abgestimmten Mustervertrag für Spieler:innen, zwischen Vereinen und younion _ Die Daseinsgewerkschaft im österreichischen Eishockeysport vereinbart zu haben.

Betreuung

Die fachliche und inhaltliche Unterstützung von Betriebsratskörperschaften bei Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen haben sich im Berichtszeitraum gehäuft, und konnten in vielen Betrieben zu neuen und umfangreichen Regelungen führen. Ebenfalls wurden Betriebsratskörper-

schaften fachlich begleitet, um diese bei diversen Umstrukturierungen und Neuorganisationen bzw. Schließungen von Betriebsteilen zu beraten, zu unterstützen und zu helfen. Es hat sich zu einer Notwendigkeit entwickelt, an diesen Prozessen als Gewerkschaft mitzuwirken, um wesentliche Arbeitnehmer:innenrechte zu erhalten und zu sichern. Unser Referat durfte auch im Bereich der Besoldungsentwicklung und Evaluierung einige Prozesse mitbegleiten. younion _ Die Daseinsgewerkschaft konnte die besoldungsrechtliche Stellung einiger Berufsgruppen (Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Durchlässigkeit und Weiterentwicklung im System, Leistungsanreize, Lehrlinge, Weiterentwicklung Wiener Gesundheitsverbund, Evaluierung des Wiener dienstetengesetzes etc.) im Bereich des öffentlichen Dienstes verbessern oder neugestalten.

Eine zusätzliche Herausforderung für die Zukunft ist die Kommunikation von neuen **Kollektivverträgen und Gehaltssystemen**. Dies kann in Betrieben zu Irritationen führen, wenn neue Regelungen nicht genügend kommuniziert werden. Oft besteht die Möglichkeit, sich frei zwischen altem und neuem Kollektivvertrag zu entscheiden (Optionsrecht). Die betriebliche Kommunikation bis hin zum Einzelgespräch mit Arbeitnehmer:innen wird dabei immer wichtiger, um diese neuen Systeme für den Einzelnen verständlicher zu machen und die jeweiligen Möglichkeiten zu erläutern.

Die Betreuung und Durchführung von **Betriebsratswahlen** ist eine wesentliche Aufgabe unseres Organisationsbereiches. So wurden unzählige Betriebsratswahlen in ganz Österreich begleitet und Wahlkommissionen dabei unterstützt. Die Aufgaben reichen von der Schulung der Wahlvorstände, rechtlicher Information & Beratung bis hin zum Druck der Stimmzettel und der restlichen Wahlunterlagen.

Zu den im Berichtszeitraum gestarteten und noch **laufenden Projekten** zählen die Verhandlungen zu den Kollektivverträgen des Bühnensektors der österreichischen Bundesländer und Städte („Technik“, „Verwaltung“ und „Darstellendes Personal“), mit den Kinobetrieben Österreichs sowie Verhandlungen zum ersten Mustervertrag für Eishockeyspieler in Österreich.

Referat für Diversität und Inklusion



Im Rahmen der Wiener Landeskonferenz 2019 wurde das Referat für Diversität und Communities ins Leben gerufen. Nach dem Ruhestand von Kollegin Sonia Spiess wurde der Bereich der Behindertenvertrauenspersonen in dieses Referat integriert, was zur Umbenennung in Referat für Diversität und Inklusion führte.

Vielfalt ist allgegenwärtig und ein Gewinn für alle!

Diversität und Inklusion betreffen zahlreiche Aspekte des Arbeits- und Zusammenlebens. Diese Begriffe beziehen sich häufig auf sichtbare Unterschiede wie Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Lebensstil sowie physische und/oder psychische Fähigkeiten. Dabei steht nicht die Minderheit im Vordergrund, sondern die Gesamtheit aller Menschen mit ihren individuellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

In den vergangenen Jahren hat sich ein spürbarer Wertewandel vollzogen, der langsam, aber stetig traditionelle Rollenbilder und Stereotype aufbricht. Daher ist es wichtiger denn je, ein neues Bewusstsein für diese Themen zu schaffen.



Ziele und Maßnahmen

Unser Ziel ist es, Vielfalt sichtbar zu machen, positiv zu nutzen und sicherzustellen, dass alle Kolleg:innen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft akzeptiert werden und sich wohlfühlen. Dazu gehört es, Fairness, Respekt und

Toleranz in allen Bereichen zu maximieren und ein barrierefreies Arbeits- und Lebensumfeld für alle zu schaffen.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen haben unser Leben und die Arbeitswelt stark verändert. Wir mussten unsere Aktivitäten und Planungen grundlegend umstellen und viele Veranstaltungen und Kooperationen verschieben oder absagen. Trotzdem konnten wir zahlreiche neue Kontakte und Netzwerke knüpfen sowie Projekte und Kooperationen initiieren. Zudem ist es uns gelungen, unsere Standpunkte in verschiedenen Print- und Online-Medien zu vertreten und so die Sichtbarkeit der yunion – Die Daseinsgewerkschaft zu erhöhen. In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Schulungen, Veranstaltungen und Workshops stattgefunden, die zu einer erhöhten Sensibilisierung sowie Kompetenzentwicklung beigetragen haben. Dabei gab es eine sehr gute Zusammenarbeit mit dem Chancen Nutzen Büro des ÖGB, anderen Fachgewerkschaften sowie zahlreichen Vereinen, welche wertvolle Unterstützung und Ressourcen bereitgestellt haben. Seit Juni 2024 gibt es zudem in der Hauptgruppe III mit Sabine Maier eine neue Referentin für Diversität, die diese Bemühungen weiter verstärkt.

Sowohl die Gesellschaft als auch die Bedürfnisse der Menschen unterliegen einem ständigen Wandel. Das Leben der Menschen ist ebenso vielfältig wie die Menschen selbst. Diese Vielfalt sollte sich in allen Lebensbereichen, einschließlich der Arbeitswelt und der Personalstruktur, widerspiegeln.

Wir sind alle unterschiedlich, und das ist auch gut so!



Referat für Mitgliederwerbung

Leistungsbericht Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Eingebettet im Organisationsreferat wurde in Zusammenarbeit mit den Hauptgruppen an der weiteren Verbesserung unserer Methoden zur Mitgliedergewinnung gearbeitet. Das Referat Mitgliederwerbung dient dabei als Serviceeinheit, um unsere Funktionär:innen in Hauptgruppen und Dienststellen bei ihren Werbeaktivitäten zu unterstützen. Mitgliederwerbung war und ist ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit unserer Funktionär:innen. So müssen pro Jahr ca. 5.000 Mitglieder in Wien gewonnen werden, nur um die „normale“ Fluktuation innerhalb unserer Organisation aufzufangen.

2019 wurde unsere Aktion „werben & gewinnen“ abgeschlossen. Ziel dabei war, neue Mitglieder mithilfe unserer bestehenden Mitglieder zu gewinnen. In Wien konnten durch diese Aktion ca. 350 neue Mitglieder geworben werden.

Besonders in Zeiten der Pandemie, wo persönliche Kontakte nur sehr eingeschränkt möglich waren, haben Onlineservices einen noch höheren Stellenwert erhalten. Daher war und ist der Ausbau von Informationsschienen via E-Mail und Onlineservices eine weitere wichtige Maßnahme. Dazu zählt auch unser Gewerkschaftsvorteilsrechner, mit dessen Hilfe die Vorteile einer youunion-Mitgliedschaft selbst berechnet werden können. Für Pensionist:innen gibt es eine eigene Version. Der Online-Auftritt von www.youunion.at wurde durch das Referat „Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ einem Relaunch mit besonderem Augenmerk auf Mitgliedergewinnung unterzogen. Auch die Online-Mitgliedsanmeldung wurde weiter optimiert, um jeder:m Beschäftigten einen einfachen Beitritts-

prozess mit wenigen Mausklicks zu ermöglichen.

Durch das Organisationsreferat wurden auch alle Werbefolder einem Relaunch mit einheitlichem „Look and feel“ unterzogen. Einzelne Hauptgruppen wurden mit Workshops und Coaching zum Thema Mitgliedergewinnung unterstützt.

Mitglieder bei der Organisation zu halten ist genauso wichtig, wie neue Mitglieder zu gewinnen. Daher wurde auch ein besonderes Augenmerk auf die Erweiterung und Optimierung unserer Serviceangebote für Mitglieder gelegt (Kinderaktion, Schulstartgeld, Geburtengeld, Gutscheinplattform etc.). Weiters gab es zur Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung 2023 die Kampagne „Stark für dich. Stärker mit dir.“ Diese Kampagne ist als Langzeitkampagne ausgelegt und wird auch die CI, in Abstimmung mit dem Referat für Organisation, der youunion beeinflussen.

Im Berichtszeitraum hat die youunion _ Die Daseinsgewerkschaft insgesamt leider einen weiteren Mitgliederverlust zu verzeichnen, wobei die Tendenz im Jahr 2024 wieder deutlich nach oben zeigt. Durch eine hohe Fluktuation der Beschäftigten und vor allem die COVID-19-Pandemie mit 3 Lockdowns ist die nachhaltige Werbung von Mitgliedern ungleich schwieriger geworden. Aber allen Widrigkeiten zum Trotz werden wir weiterhin mit unseren Funktionär:innen die Mitgliedergewinnung vorantreiben, denn

„Gewerkschaften sind das Stärkste, was die Schwachen haben“.

youunion Landesgruppe Wien Mitgliederstand per 13.12.2023	Vergleich 2018 / 2023					
	Männer 2018	Männer 2023	Frauen 2018	Frauen 2023	Gesamt 2018	Gesamt 2023
HGR I - Magistrat der Stadt Wien	9 691	10 058	12 488	13 494	22 179	23 552
HGR II - Wiener Gesundheitsverbund	4 737	4 354	13 655	12 247	18 392	16 601
HGR III - Magistratische Betriebe MA 31, MA 43, MA 44, MA 48 und Friedhöfe Wien	4 122	3 684	700	625	4 822	4 309
HGR IV - Wr. Stadtwerke, Wr. Linien, Bestattung Wien	6 840	6 120	1 113	1 200	7 953	7 320
HGR V - Wien Energie	745	765	471	453	1 216	1 218
HGR VI - Wiener Netze	1 932	1 939	365	456	2 297	2 395
HGR VII- Pensionist:innen	10 473	10 206	7 195	7 931	17 668	18 137
HGR VIII - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	3 643	2 865	1 250	1 217	4 893	4 082
Einzelmitgliedschaften	279	235	281	235	560	470
Gesamt	42 462	40 226	37 518	37 858	79 980	78 084

Frauenabteilung

Bericht des Bereiches Recht für die 2. Wiener Landeskonferenz 2024

Die Berichtsperiode 2019 – 2024, LG Wien in Zahlen:

Wir können auf eine sehr bewegte Funktionsperiode zurückblicken. Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Krisen war/ist alles anders. Die gesetzten Maßnahmen änderten den täglichen Arbeitsablauf oft Tag für Tag. Gleichzeitig erlebten wir jedoch, dass speziell der Gemeindebereich so notwendig für den Herzschlag der Stadt Wien ist. Gerade Frauen sind oft im Bildungsbereich, im Gesundheitswesen und in vielen anderen Bereichen wie beispielsweise in der Verwaltung oder den öffentlichen Verkehrsmitteln tätig. Die Krisen dürfen nicht zum Rückschritt in längst überwundene Rollenbilder führen, denn Frauen haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes und finanziell unabhängiges Leben. Die youunion-Frauen warnen vor einem Stillstand in Sachen Familien- und Frauenpolitik. Frauen verdienen im Vergleich zu ganzjährig vollzeitbeschäftigten Männern noch immer weniger pro Jahr. Die unbezahlte Arbeit wird weiterhin überwiegend von Frauen erledigt. Frauen erhalten um rund 40 Prozent weniger Pension als Männer. Die Liste der Ungerechtigkeiten geht noch viel weiter.

Hier ein kleiner Auszug unserer Tätigkeiten der vergangenen Funktionsperiode:

2019

16 Tage gegen Gewalt an Frauen!



Gewalt an Frauen geht uns alle an. Schauen wir nicht länger weg, hören wir den Betroffenen zu, und arbeiten wir gemeinsam auf allen Ebenen daran, dass Frauen unabhängig und frei von Gewalt leben können.

2020

Beirat der Elementarpädagogik wird gegründet

Expert:innen aus den Fachgewerkschaften sind dazu nicht verankert. Start einer Kindergartenumfrage sowie zahlreiche Aktionen im Bereich der Elementarpädagogik.



Indexierung der Familienbeihilfe

Im Jahr 2019 hatten ÖVP und FPÖ Sozialleistungen für im Ausland lebende Kinder an die Lebenshaltungskosten in ihrer Heimat angepasst.

16. März 2020 Beginn der Corona-Pandemie und den zahlreichen Lockdowns

Dienstrechts-Novelle 2020

Schwangere in Kontaktberufen bekommen Freistellungsanspruch

16 Tage gegen Gewalt an Frauen



2021

Frauen am Wort!



Startschuss für „Frauen am Wort“ war der Weltfrauentag am 8. März 2021. Er soll aufzeigen, was Frauen in unserer Gesellschaft leisten. Sie halten unser Land rund um die Uhr am Laufen.

Aktionismus in der Elementarpädagogik geht weiter



AK und ÖGB-Frauen fordern eine bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten

AK und ÖGB - Modellentwurf zur Familienarbeitszeit Dienstrechts-Novelle 2021

9. November 2021 Demo

Pflegepersonal fordert Entlastung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.



16 Tage gegen Gewalt an Frauen

2022

24. Jänner 2022 Aktionismus

1. Aktionismus anlässlich des Tags der Elementarbildung – „Feuer und Flamme“



1. Februar 2022 Sabine Slimar-Weißmann unterstützt die Bundesfrauenabteilung.

Am 19. Mai 2022 wurde sie zur Frauenvorsitzenden der Hauptgruppe 2 gewählt.



12. Mai 2022 Internationaler Tag der Pflege – österreichweite Großdemo

Gefordert wird: Berufsbedingte Pflege und Betreuung ist Schwerarbeit – muss in der Schwerarbeitsverordnung verankert werden.



19. September 2022 Preise runter Demo – gegen Kostenexplosion

Die Preise steigen ohne Ende und Konzerne streichen Rekordgewinne bei Energie, Sprit und Lebensmitteln ein.



Änderungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz

Die Anrechnung des Familienzeitbonus auf einen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug entfällt für Geburten ab 1. Jänner 2023.

Veranstaltung Generation.Zukunft.Jetzt.

Bildung, Jugend und Frauen versuchen, junge, motivierte und engagierte Kolleginnen für die PV/BR-Arbeit und die Gewerkschaft zu begeistern.



18. November 2022 Equal Pay Day - Verteilaktionen



**Mutter-Kind-Pass soll Eltern-Kind-Pass werden
16 Tage gegen Gewalt an Frauen**



Gratis Periodenartikel werden in Wien erweitert

2023
Änderungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz
Die Familienleistungen werden ab Jänner 2023 jährlich automatisch an die Inflation angepasst.

10. Jänner 2023 1. Kinderbildungsgipfel in der Hofburg

Veranstaltet durch die Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer, AK Österreich, ÖGB und die Industriellenvereinigung.



16. Februar 2023 Aktionismus vor dem Frauenministerium

Frauenministerin Raab sieht nichts, hört nichts und sagt nichts.



Seit 1. April 2023 gibt es das younion Geburtengeld - 150€ für Gewerkschaftsmitglieder

Dienstrechts-Novelle 2023 mit zahlreichen Verbesserungen
20. September 2023 Menschenkette „Preise runter - Löhne rauf“



Umsetzung Karenzrichtlinie für Geburten ab 1. Jänner 2024

16.-17. Oktober 2023 Frauengesundheitstage
Frauengesundheitstage in Kooperation mit dem Sanatorium Hera, dem Arbeitsmedizinischem Zentrum der KFA und dem Gesundheits- und Vorsorgezentrum der Hera.



24. Oktober 2023 Demo
Die Bundesregierung ignoriert seit Jahren jegliche Forderungen der younion – Die Daseinsgewerkschaft in der Elementarpädagogik. Setzen wir gemeinsam mit den privaten Kindergärten ein starkes Zeichen!



21. November 2023 Equal Pay Day – Verteilaktionen



16 Tage gegen Gewalt an Frauen
Selbstverteidigungskurse für Mädchen, Jugendliche und Frauen.

Am 5. Dezember 2023 übergibt die Wiener Frauenvorsitzende Christa Hörmann die Geschäfte an Sabine Slimar-Weißmann.

Neue Zeitverwendungsstudie

Diese besagt, dass Frauen noch immer täglich um 2,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer.

2024

Erhöhung der Kinderzulage mit 1. Jänner 2024 auf 21 €

Neue Folder gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

8. März 2024 Weltfrauentag

25. April 2024 Wiener Töchtertag
Selbstverteidigungskurs für Mädchen (11-16 Jahre) in Kooperation mit dem Powertrio „Zweiheit“.



Jugendabteilung

Bericht der YOUNG younion 2019-2024



Herausforderungen und Ziele

Seit Beginn der Pandemie sind Jugendliche besonders stark betroffen. Die Coronakrise hat den digitalen Wandel beschleunigt und die Arbeitswelt verändert, was den Druck auf den Arbeitsmarkt erhöht und globale Verteilungskämpfe verstärkt hat. Die Klimakrise verschärft zudem bestehende Ungleichheiten.

Jugendliche hatten während der Pandemie wenig Mitspracherecht und ihre Anliegen wurden oft vernachlässigt. Politische Entscheidungen vernachlässigen häufig die Interessen der jungen Menschen, welche mit unsicheren Arbeitsverhältnissen und steigenden Wohnkosten zu kämpfen haben. Um diese Herausforderungen zu meistern, benötigen wir neue Strategien zur Stärkung der Teilhabe und politischen Bildung. Unser Ziel ist, junge Menschen zu kritischen und mündigen Bürger:innen zu machen und ihnen eine stärkere, aktive Rolle in der Demokratie zu ermöglichen. Mit diesen Zielen vor Augen, haben wir in den letzten 5 Jahren verschiedene Schwerpunkte gesetzt:

Kontakt zu unseren Mitgliedern

In den vergangenen Jahren fanden zahlreiche Teil- und Vollversammlungen statt. Wir informierten Jugendliche über

unsere Aufgaben und Ziele und führten persönliche Gespräche in Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Besonders erfolgreich waren die JVR- und JVP-Wahlen, einschließlich der Wahl eines JVR im Theaterbereich. Diese Bemühungen gewährleisteten, dass unsere Mitglieder gut informiert und aktiv in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden sind.



Club Ypsilon

Unser Jugendclub hat sich als vielseitiger Treffpunkt etabliert, genutzt für Besprechungen, Weiterbildungen und Feiern. Besonders junge Menschen, die einen Rückzugsort suchen, schätzen den Club. Die aktuellen Clubmanager, Lisa Fiala und Isadora De Godoy Graf Schreiber, sorgen für eine einladende Atmosphäre.



Veranstaltungen und Aktionen

Von 2019 bis 2024 haben wir zahlreiche bedeutende Initiativen durchgeführt. Während der Covid-Lockdowns starteten wir die Kampagne #LOSTGENERATION – Jugend ohne Job und forderten Maßnahmen gegen die Ausbildungskatastrophe. Wir führten Gespräche mit rund 120 Bürgermeister:innen in ganz Österreich, um die öffentliche Daseinsvorsorge zur vermehrten Ausbildung von Lehrlingen zu bewegen. Dadurch konnten wir erreichen, dass einige Gemeinden erstmals oder vermehrt Lehrlinge ausbilden. Die Gemeinde Wien nahm u. a. aufgrund unserer Initiative das doppelte Kontingent an Lehrlingen auf, um der steigenden Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Wir machten auf den Pflegeberuf und die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Elementarpädagogikbereich aufmerksam. Aufgrund der schlechten psychischen Gesundheit der Jugendlichen starteten wir 2022 ein Pilotprojekt zur psychischen Gesundheit in der Berufsschule Embelgasse. Eine Woche lang fanden die Mental Health Days für alle Lehrlinge der Stadt Wien und der Wiener Stadtwerke statt, um für das Thema zu sensibilisieren und Anlaufstellen zu bieten. In Zusammenarbeit mit der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie konnten wir dadurch vielen jungen Menschen mit suizidalen Gedanken helfen und Leben retten. Das Pilotprojekt ist inzwischen fest verankert und findet jährlich statt. Unsere Aktivitäten umfassten Lehrlingsclubbing, Kinoveranstaltungen, Krankenpflegekongress, Fackelzug, Maiaufmarsch, Donauinselfest, Diplomfeiern, die Sommerreise nach Jesolo und



die Studienreise nach Auschwitz. Wir organisierten zahlreiche Jugendvertrauensrats- und Klassensprecher:innensitzungen, Arbeitsgruppen, Diskussionsveranstaltungen, Betriebsbesuche, Sportevents, Clubbings, Versammlungen, Konferenzen und Kongresse, etc.

Aus- und Weiterbildung



Wir haben Stufenseminare organisiert und die Themen gemeinsam mit dem Bildungsreferat überarbeitet. Besonders das „Stufe-3-Seminar“ bereitet Jugendfunktionär:innen auf zukünftige Tätigkeiten vor. Weitere Seminare decken Themen wie „Aktiv gegen Rechts“ und „Intuitive Kommunikation“ ab.

Wahlen

Neben den JVR- und JVP-Wahlen haben wir als Jugend auch die AK-, PV-, Gewerkschafts- und EU-Wahlen mit großem Engagement unterstützt. Durch unsere intensive Mobilisierung und Aufklärungsarbeit konnten wir eine beeindruckend hohe Wahlbeteiligung erreichen. Dies hat nicht nur die Bedeutung dieser Wahlen unterstrichen, sondern auch gezeigt, wie entscheidend die Beteiligung junger Menschen an demokratischen Prozessen ist. Unsere Bemühungen haben dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Relevanz dieser Wahlen zu schärfen und die junge Generation aktiv in die Entscheidungsfindung einzubinden. Durch Informationskampagnen, Veranstaltungen und direkte Gespräche haben wir viele Jugendliche motiviert, ihre Stimme abzugeben und sich für ihre Rechte und Interessen stark zu machen.

Aktiv gegen Rechts

Unsere Dauerkampagne „Aktiv gegen Rechts“ läuft seit dem Jahr 1994. 2024 setzten wir gemeinsam mit dem Bildungsreferat einen Schwerpunkt gegen Rechts und boten zahlreiche Seminare und Veranstaltungen über die Nazizeit an. Wir organisierten Studienreisen zu den Gedenkstätten

Auschwitz und Auschwitz-Birkenau und nahmen an der Befreiungsfeier des Konzentrationslagers Mauthausen teil.

Konferenzen

Um die Anliegen der Lehrlinge bestmöglich zu vertreten, hat YOUNG younion eine beispiellose Leistung erreicht. Richard Tiefenbacher wurde 2020 zum Vorsitzenden der ÖGJ Wien und 2022 zum offiziellen Vorsitzenden der ÖGJ Bundesorganisation gewählt. Innerhalb der Jugendabteilung gab es Personalwechsel, wobei Kollege Daniel Waidinger von Kollege Stephanie Grguric und diese von Kollegin Popernitsch abgelöst wurde. Unsere Landesjugendkonferenz 2022 fand unter dem Motto „Aufbruch in eine bessere Zukunft“ statt. Richard Tiefenbacher und sein Präsidium wurden gewählt, und das Arbeitsprogramm für die nächste Funktionsperiode wurde beschlossen.



Erfolge

Wir konnten wir in den vergangenen Jahren bemerkenswerte Erfolge erzielen:

- **20,3% mehr junge Mitglieder:** Unsere Gemeinschaft wächst stetig.
- **27.12. dienstfrei für Lehrlinge der Stadt Wien:** Ein zusätzlicher freier Tag für Lehrlinge.
- **Gratis Top-Jugendticket für Lehrlinge der Stadt Wien:** Kostenlose Mobilität für unsere jungen Mitglieder.
- **Abschaffung des niedrigsten Gehaltsbands nach der Lehre:** Faire Bezahlung von Anfang an.
- **Abschaffung des Behandlungsbeitrags für Lehrlinge im Bereich der BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau):** Keine zusätzlichen Kosten für medizinische Behandlungen.
- **Verdoppelung der Lehrlingsaufnahmezahlen im Bereich der Stadt Wien und Stadtwerke:** Mehr Ausbildungsplätze für die Zukunft.



Hauptgruppe 1

„Stark durch Zusammenhalt!“

Fünffjahresbericht 2019–2024 der Hauptgruppe 1

Covid-19, Energiekrise, Inflationskrise, Klimakrise – die fünf vergangenen Jahre (2019 bis 2024) haben uns im Magistrat der Stadt Wien vor große, bisher nicht dagewesene Herausforderungen gestellt.

Bevor auf diese eingegangen wird, sei zunächst allen Personalvertreter:innen und Gewerkschaftsfunktionär:innen ein herzliches Dankeschön gesagt. Ohne ihren Einsatz wären weder die vielen Herausforderungen zu bewältigen noch die gesteckten Ziele zu erreichen gewesen. Die rund 23.000 Gewerkschaftsmitglieder (von insgesamt 33.000 Mitarbeiter:innen) in der Hauptgruppe 1 schätzen das großartige Engagement ihrer Funktionär:innen: die Mitgliederzahlen sind in den vergangenen fünf Jahren kontinuierlich gestiegen!

Blicken wir also kurz zurück: Im November 2019, nur wenige Monate nach den Gewerkschaftswahlen, hat Norbert Pelzer den Vorsitz in der HG 1 an Manfred Obermüller übergeben. Norbert Pelzer wurde zum Generaldirektor der KFA bestellt. Wenige Monate später – im März 2020 – hat sich die Covid-19-Pandemie über das Leben aller Menschen gelegt, und das ist auch am Magistrat nicht spurlos vorübergegangen. Aufgrund der hervorragend funktionierenden Sozialpartnerschaft in Wien ist es gelungen, die Verwaltung der Stadt Wien nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern viele Services mit unserer Unterstützung auch weiterzuentwickeln und innerhalb weniger Wochen auf digitale Formate und Online-Terminbuchungen umzustellen. In zahlreichen Meetings wurden nicht weniger als 150 „COVID-Erlässe“ sozialpartnerschaftlich verhandelt.

Die „übliche“ gewerkschaftliche Arbeit blieb dabei aber nicht auf der Strecke. Rund 400 neue Funktionär:innen wurden trotz erschwelter Umstände geschult. Es ist uns in den vergangenen 5 Jahren gelungen in unseren Dienststellen laufend neue Dienstposten zu schaffen. Ebenso haben wir neben unzähligen dienstrechtlichen Auskünften bzw. Vertretungen, zahlreiche Pensionsberechnungen sowie Elternkarenzberatungen für unsere Kolleg:innen durchgeführt. Ab Ende 2022 haben wir wieder langsam begonnen mit gemeinschaftsfördernden Veranstaltungen (Jubilar:innenehrung, Mitarbeiter:innenfest in den Arkaden des Rathauses, ...) eine „neue“ Normalität herzustellen. Die wachsende Anzahl an Bediensteten und Gewerkschaftsmitgliedern hat aber auch unsere „alten“ limitierten Büroräumlichkeiten an

ihre Grenzen gebracht. Deshalb sind wir im Mai 2023 in ein neues, an der U-Bahn gelegenes und repräsentatives Büro in 1030 Wien, Modecenterstraße 14/Block C/5. Stock umgezogen.

Die Agenda der Hauptgruppe 1 für die bevorstehenden Jahre bis 2029 ist nicht minder engagiert: Der Magistrat braucht weiterhin zusätzliches Personal, Sicherheit und Respekt am Arbeitsplatz müssen stärker bewusst und verankert werden. In Zeiten der Klimakrise wird es in besonderem Maße wichtig sein, dass die Vorbeugung gegen Hitzestress am Arbeitsplatz höheres Gewicht bekommt. Als selbstverständlich erachten wir, dass in den kommenden Jahren Altersteilzeit endlich flächendeckend umgesetzt wird. Arbeitszeitmodelle müssen weiter flexibilisiert werden; schließlich werden die Gehaltssysteme weiter weiterzuentwickeln sein.

Sowohl im Rückblick als auch auf die Planungen unsere Arbeit in den kommenden Jahren gerichtet, bleibt mir, das eingangs ausgesprochene „Danke“ zu wiederholen. Ich möchte meinem gesamten Team der Hauptgruppe 1 und allen Funktionär:innen herzlich danken. Ohne die unermüdete Arbeit und das Engagement jedes und jeder Einzelnen wären die erreichten Erfolge nicht möglich gewesen. Ganz nach unserem Motto: „Stark durch Zusammenhalt“ werden wir auch die künftigen Herausforderungen meistern.



Manfred Obermüller
Vorsitzender der Hauptgruppe 1

Hauptgruppe II

Die Funktionsperiode 2019 bis 2024

Große Herausforderungen und wichtige Erfolge im Wiener Gesundheitsverbund

Der wohl größte Erfolg in der Funktionsperiode 2019-2024 war die kollektive Bewältigung der Pandemie mit all ihren Herausforderungen, durch die 30.000 Mitglieder des Team Gesundheit im Wiener Gesundheitsverbund. Über die direkte Einbindung im Krisenstab und der unmittelbaren Möglichkeit, an individuellen Lösungen mitzuwirken, war es möglich, unsere Kolleg:innen über den gesamten Verlauf tatkräftig zu unterstützen: Unter anderem mit einer Testprämie von 50 Euro bei Freitestung in der Freizeit 24 Stunden vor Dienstantritt, einer interdisziplinäre Covidprämie, der uneingeschränkten Freistellung aller graviden Bediensteten und mit zahlreichen Verteilaktionen in allen Dienststellen.

Der steigende Personalmangel, der durch die Pandemie und gesteigerte Pensionsabgänge verschärft wurde, war eine der größten Herausforderungen der letzten Funktionsperiode. Durch Sperrung von Betten wurde eine Entlastung der angespannten Personalsituation erreicht, einige dieser Sperrungen halten bis zum heutigen Tag an.

Aber trotz der Pandemie und den damit verbundenen Herausforderungen, vernachlässigten wir zu keinem Augenblick unser Kerngeschäft. Wir hatten immer das große Ganze im Blick, um die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Kolleg:innen laufend weiter zu verbessern.

Im Rahmen der Allianz „Offensive Gesundheit“ haben wir gemeinsam mit allen für den Gesundheitsbereich zuständigen Fachgewerkschaften, der Arbeiterkammer Wien und der Ärztekammer Wien öffentlichkeitswirksam unsere Forderungen gegenüber der Bundesregierung vertreten. In der Roadmap Gesundheit wurden die Probleme durch den einsetzenden Fachkräftemangel und die Belastungen für alle Berufsgruppen beschrieben und unsere Forderungen zur Sicherstellung der zukünftigen Gesundheits- und Pflegeversorgung in Österreich dargestellt.



Mit der Aktion „5 nach 12“, in zahlreichen Spitälern und Pflegeheimen, sorgte die „Offensive Gesundheit“ bundesweit für Aufmerksamkeit. Die Aktionen gipfelten dann am 12. Mai, dem Tag der Pflege, in einer Großdemo mit 10.000 Beschäftigten und dem Teilerfolg einer Pflegereform, der Einführung des EEZG auch als Pflegebonus bezeichnet. Parallel dazu trat auch das Bündnis „Von Beruf Mensch“ mit der GÖD – die Gesundheitsgewerkschaft für den öffentlichen Gesundheits- und Pflegebereich für die Interessen der Beschäftigten in Aktion. In der Pandemie wurde so die erste weltweite online-Demo mit Avataren veranstaltet.



Ende 2023 wurde gemeinschaftlich ein konkreter 5 Punkte Plan für ein besseres Gesundheitswesen erarbeitet – darin enthalten die zentrale Forderungen nach einer Schwerarbeitsregelung, stufenweiser Absenkung der Wochenstundenarbeitszeit auf 35 Stunden, Steuerfreiheit ab 32. Stunde, Anpassung der Leistung auf den Personalstand für alle Beschäftigten im Gesundheitswesen und existenzsichernde Anstellung aller Auszubildenden der Gesundheitssparten. Dazu fanden auch mehrere online-Beteiligungsaktionen statt, zudem wurden „Care“-Pakete an alle Abgeordneten im Sozialausschuss des Nationalrates verschickt. Und ohne auf weitere Zugeständnisse des Bundes zu warten zu müssen, begannen Verhandlungen mit der Stadt Wien und dem Vorstand des Wiener Gesundheitsverbundes. Nach harten Runden wurde in einer ersten Phase ein umfangreiches Paket für die Beschäftigten verabschiedet. Wert: 150

Millionen Euro jährlich. Darin enthalten ist die Umsetzung wichtiger und zentraler Forderungen:

- Bessere Bezahlung der familien- und soziallebenfeindlichen Dienste in Nächten, Sonn-, Feiertagen und der besonders herausfordernden Einspringdienste.
- 2 Gutstunden pro geleistetem Nachtdienst bei allen patientennahen Berufen.
- Abschaffung von Minusstunden durch angeordnete Dienste bzw. angeordnete Dienstäusche.
- Eine Ausbildungsoffensive mit Beschäftigung von Studierenden ab dem 2. Ausbildungsjahr im Bachelor Gesundheits- und Krankenpflege, aber auch in Mangelsparten des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes.

Und wir setzen unseren Weg zu kontinuierlichen Verbesserungen für das Team Gesundheit konsequent fort. Aktuell befindet sich die Hauptgruppe II in Verhandlungen zur Phase 2, mit folgenden Forderungen für die Beschäftigten:

- Einheitliches Arbeitszeitmodell und Arbeitszeitverkürzung: Feiertage reduzieren Sollarbeitszeit!
- Auf Basis von Vergleichen mit anderen Bundesländern eine Anhebung der Gehälter aller Gesundheitsberufe nach oben.
- Finanzielle Anreize für Führungsaufgaben.
- Finanzielle Anreize für bestimmte Aufgaben wie Projektarbeit und Sonderaufgaben.
- Die Abgeltung für geleistete Rufbereitschaften wird für alle Berufsgruppen neu geregelt.

Der younion-Verhandlungserfolg des Jobtickets wurde mit Begeisterung in der Belegschaft aufgenommen und stellt ein weiteres Erfolgskriterium im Rekrutierungsprozess des WIGEV dar.

Der bei der Vertrauenspersonenkonferenz 2023 unter dem Motto „Die Zukunft beginnt jetzt!“ gestartete Prozess der Weltcafés zu den großen Themen Klima, Diversität, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit wird in der Hauptgruppe II und unter der ausschließlichen Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern in den Dienststellen nahtlos fortgesetzt. Die dabei erarbeiteten Punkte bilden das Zukunftsprogramm der Hauptgruppe II und fließen in weiterer Folge in das Zukunftsprogramm der younion ein.

Durch die Temperaturanstiege gerade im Sommer kommt es auch innerhalb des WIGEV zu Hitze-Hotspots. Zur Linderung der Hitzebelastungen im Bereich der Serviceeinheit Wäsche

und Reinigung wurden über 100 Kühlwesten angeschafft, die während der Dienstzeit zur freien Entnahme zur Verfügung stehen. Aber gerade in den schon lange bestehenden Kliniken mit Pavillonsystem ist der sommerliche Temperaturanstieg eine gewaltige Herausforderung und Belastung für die betroffenen Kolleg:innen aber auch die zu versorgenden Patient:innen und deren Angehörige.



Während der Pandemie starteten wir die Aktion „Hier spielt die Musik gegen die Pandemie“, bei der namhafte Künstler:innen in den Dienststellen des WIGEV zu einem Videodreh aufgetreten sind und der Belegschaft einen ihrer Hits widmeten. Mit dabei waren Kreiml und Samurai, Wiener Wahnsinn, Virginia Ernst, Thomas David und viele andere. Das Ganze gipfelte in einem Mitarbeiter:innen-Festival in der Marx-Halle unter dem Motto „UNSER TAG! – Wir feiern uns und das Leben“ mit über 3.000 Teilnehmer:innen und Sailer und Speer als Hauptact.

Jährliche Fixpunkte waren erneut der Business Run – zum wiederholten Mal sicherten wir uns einen Stockerlplatz für unser starkes und gewaltiges Teilnehmer:innenfeld sowie die jährlichen Kongresstage, die kontinuierlich fortgesetzt wurden – im Zenit der Pandemie einmal sogar digital durchgeführt.



Hauptgruppe III

Jahresbericht 2019 – 2024

Die Hauptgruppe III – besteht aus 8 Wahlkörpern:

- 301 Wiener Wasser
- 302 Friedhöfe Wien
- 303 Wiener Bäder
- 304 48er Zentrale und Abschleppgruppe
- 305 Straßenreinigung
- 306 Fuhrpark
- 307 Müllbeseitigung, ABA einschließlich Deponien
- 308 Technik Center

Der Dienststellenausschuss ABA-Rinterzelt, KW-Lobau, ALZ-Pfaffenu, Biogas Wien, Labor-Mobile Prosa, 48er Basar wurde im Zuge der letzten Personalvertretungswahlen in den Dienststellenausschuss 307 Müllbeseitigung, ABA einschließlich Deponien eingegliedert.

Am 1. Dezember 2021 kam es zu einem Vorsitz-Wechsel. Anstelle von Kollegen Harald Ulreich wurde Kollege Johannes Graf einstimmig zum neuen Vorsitzenden der Hauptgruppe III gewählt. Der gesamte Haupt- und Hauptgruppenausschuss bedankt sich für den Einsatz und die Arbeit bei Kollegen Harald Ulreich und wünscht alles erdenklich Gute zum Ruhestand. Ab dem ersten Tag stellte sich Kollege Johannes Graf mit seinem Team der HG III den täglichen Aufgaben, durch Einsatz, Ehrlichkeit und Mut konnte gemeinsam vieles erreicht werden:

- Geburtsgeld
- Starke Gehaltsabschlüsse
- Mehr Geld für Nachtdienst
- Erhöhung der Sonn- und Feiertagszulage
- Erhöhung der Kinderzulage
- Erhöhung der Essensmarken
- Freie Fahrt
- Schulstartgeld

Diese Errungenschaften wurden durch Aussendungen, Homepageartikel, Plakate, Dienststellenversammlungen und persönliche Gespräche stark beworben. Dieser unermüdliche Einsatz machte sich bei den Personalvertretungs-, Behindertenvertretungs- und Gewerkschaftswahlen 2024 bemerkbar. Hier konnte die FSG der HG III das beste Wahl-

ergebnis seit Aufzeichnungen erzielen!

Die letzte Funktionsperiode war natürlich auch geprägt von der Corona-Pandemie, dies brachte für die Kolleg:innen der Hauptgruppe III große Herausforderungen mit sich. **Einen Dank für die Solidarität und den Einsatz auf der Straße, im Amt und zu Hause gilt unseren Kolleg:innen!**

Neben unseren Ferienhäusern am **Preiner Gscheid** und in den **Wildalpen** besitzt die Hauptgruppe III **5 Ferienappartements in Bad Kleinkirchheim**. Nach einer Werbeoffensive und der Möglichkeit einer Online-Buchung über die Homepage der Hauptgruppe III werden die Appartements nun von den Mitgliedern der younion sehr stark frequentiert.

Beim jährlichen **Donauinsselfest** organisierte die Hauptgruppe III einen Stand mit Informationsmaterialvergabe, Wellnessoase, Discozelt, Oldtimer-Ausstellung und Kinowagen. Neben zahlreichen Besucher:innen kamen auch Hunderte Kolleg:innen der Hauptgruppe III.

Familien-Wandertage, Tagesausflüge oder Betriebsbesichtigungen der Hauptgruppe III sind sehr gefragt und werden von unseren Mitgliedern großartig angenommen.

Bei Notsituationen unserer Kolleg:innen waren die Personalvertreter:innen der Hauptgruppe III oft die erste Anlaufstelle. Durch großes Engagement konnte vielen unseren Mitgliedern sowohl dienstlich als auch privat geholfen werden. **GEMEINSAM werden wir auch in Zukunft die herausfordernden Aufgabenstellungen stemmen können und werden vieles für unsere Kolleg:innen erreichen!**

Mit gewerkschaftlichem Gruß

Johannes Graf
Vorsitzender der
Hauptgruppe III



Hauptgruppe IV

Tätigkeitsbericht Hauptgruppe IV

2019 - 2024

In der vergangenen Periode hatten wir große Herausforderungen zu bewältigen. Corona-Krise, Teuerungen, Personal-mangel bis hin zur hohen Inflation.

Corona

Gerade in der allerersten Phase der Pandemie sind unsere Mitarbeiter:innen maßgeblich an der Aufrechterhaltung des Systems beteiligt gewesen. Der Bedienstetenvertretung ist es gelungen, für die „Helden der Arbeit“ im Unternehmen eine „Corona-Prämie“ erfolgreich zu verhandeln. Die Einführung der Kurzarbeit konnte abgewendet werden und trotz kritischer Infrastruktur wurden Risikopersonen von der Arbeit freigestellt. Es hat somit keine finanziellen Verluste gegeben. Das Impfangebot für alle Kolleg:innen in der kritischen Infrastruktur wurde in dieser Zeit ausgeweitet. Die Kolleg:innen erhielten von der Bedienstetenvertretung Subventionen für Masken und Desinfektionsmittel.

Lehrlinge

Trotz Krisen konnten mehr Lehrlinge als die Jahre davor aufgenommen werden. Der Ausbau der eigenen Lehrwerkstätte in der Hauptwerkstätte wurde zu Ende gebracht und 2023 eröffnet. Mit Eröffnung der Lehrwerkstätte ist es der Beginn der schrittweisen Verdoppelung der Lehrlingszahlen. Damit können in Zukunft über 500 Lehrlinge in Berufen wie z. B. Elektrotechnik/Mechatronik, Maschinenbautechnik, Kfz-Technik, Nachrichtentechnik, IT-Technik und in der kaufmännischen Ausbildung etc. auf das Berufsleben vorbereitet werden.

Wahlen

Die Betriebsratswahlen 2023 sowie 2024 die in den Betriebssprengeln durchgeführten AK-Wahlen und die Personalvertretungswahlen brachten eine gute Wahlbeteiligung und eine Bestätigung der bisherigen Arbeit.

Was wir alles erreicht haben

Für MDPWS-Mitarbeiter:innen (Beamte und Vertragsbedienstete) haben wir die Möglichkeit zur Altersteilzeit erreicht. Bei den KV-Bediensteten ist dies schon länger möglich.

Für werdende und frisch gewordene Eltern gibt es Beratungen und dazu ein Babypaket. Die Kinderzulage wurde auf Drängen der Hauptgruppe endlich erhöht und wird im Fall einer Teilzeitbeschäftigung beim KV nicht mehr aliquotiert. Der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes wurde auf das 8. Lebensjahr des Kindes erweitert.

Die Gruppenkrankenversicherung wurde erfolgreich verhandelt. Arbeitnehmer:innen und ihre Familien haben bei Abschluss eine Ersparnis bis zu 40 %.

Seit 1.1.2024 sind die bisherigen Halbtage zu Weihnachten und zu Silvester grundsätzlich arbeitsfrei. Die Pflegefreistellung konnte für Mitarbeiter:innen erweitert werden. Bei nahen Angehörigen ist kein gemeinsamer Wohnsitz mehr erforderlich und sie gilt auch für Personen, die zwar nicht als nahe Angehörige gelten, aber im gemeinsamen Haushalt leben.

Wohlfahrtsmaßnahmen

Im Bereich der angebotenen Wohlfahrtsmaßnahmen bzw. der betrieblichen Gesundheitsförderung übernehmen wir für die Bediensteten folgende Kosten:

- Gesundheitstage (Modul 1 - 4)
 - Wöchentliche Obstlieferung an allen Dienststellen
 - Zuschuss für Mundhygiene
 - Impfkationen für Zecken- und Gripeschutzimpfungen
 - Zuschuss für diverse Impfungen wie z. B. HPV
- Weiters gibt es vom Verein der Betriebsratskörperschaften kostengünstige 9-Sitzer VW-Busse und Pritschenwägen zum Ausleihen.

Bildung

In der vergangenen Periode legten wir großen Wert auf Bildung und Weiterbildung unserer Funktionär:innen. Neben den Grundkursen wurden die Betriebsrät:innenakademie (BRAK), die Sozialakademie (SOZAK), die Gewerkschaftsschule und diverse Angebote der younion Bildungsabteilung von vielen genutzt.

KSV

Im Bereich des Kultur- und Sportvereines gibt es günstige Urlaubsangebote, sowohl im Inland als auch bei Fernreisen. Erholungssuchende finden im Straßenbahnerbad genau das Richtige. Für die sportliche Aktivität stehen den Kolleg:innen im Straßenbahnerbad neben den Tennisplätzen seit 2. Mai 2024 auch zwei Padel-Courts für Padel-Tennis zur Verfügung.

Zukunft

Arbeitszeiten und Entlohnung müssen laufend evaluiert und angepasst werden.

Verschiedenste Organisationsänderungen sowie die Mitwirkung bei der immer fortschreitenden Digitalisierung fordert die Hauptgruppe immer wieder aufs Neue.

Die Schwerpunkte in der kommenden Periode für die Hauptgruppe IV sind vor allem die Verbesserungen der arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen mit dem Generationswechsel bzw. der starken Fluktuation. Die Hauptgruppe IV wird weiterhin das gesamte Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter:innen positiv mitgestalten und achtet darauf, dass der Arbeitnehmer:innenschutz eingehalten wird.

Michael Dedic,
Vorsitzender der Hauptgruppe IV

Hauptgruppe V

Tätigkeitsbericht Hauptgruppe IV

2019 – 2024

Die Covid-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine haben die Energiebranche stark beeinflusst. Die Pandemie führte zu einer drastischen Reduzierung der Nachfrage nach Energie aufgrund von Lockdowns und wirtschaftlichen Einschränkungen. Gleichzeitig führte sie zu Produktionsausfällen und Störungen in den Lieferketten, was zu einem Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Energiemarkt führte. Der Konflikt zwischen Russland und der Ukraine hat zudem die Möglichkeit von Störungen der Energieversorgung durch Pipelinetransporte und politische Spannungen erhöht. Die Unsicherheit im Zusammenhang mit der Pandemie und geopolitischen Konflikten hat zu erheblicher Volatilität bei den Energiepreisen geführt.

COVID-19-Krise

Die Coronakrise hat von einem Tag auf den anderen die Welt auf den Kopf gestellt. Plötzlich waren Ausdrücke wie „Homeschooling“ und „Kurzarbeit“ in aller Munde. Mit dieser Pandemie waren aber auch für viele Kolleg:innen große Existenzängste und Sorgen verbunden. Uns als Belegschaftsvertretung war vom ersten Tag dieser Krise die Tragweite bewusst. So haben wir in ständigen Abstimmungen mit unserer Geschäftsführung Maßnahmen gesetzt, um der Krise bestmöglich zu begegnen.

Die Coronakrise hat unseren Kolleg:innen sehr viel abverlangt. Praktisch ab 16. März 2020 musste ein großer Teil der Belegschaft ins Homeoffice wechseln. Dies brachte große Herausforderungen mit sich. Einige Kolleg:innen hatten zu Beginn weder ein Smartphone noch einen Laptop. Daher wurden, um das Tagesgeschäft zu erledigen, private Geräte verwendet. Durch den hohen Einsatz unserer IT-Abteilung war es möglich, bereits nach kürzester Zeit die Kolleg:innen mit den notwendigen Arbeitsgeräten auszustatten. Mit Web-Schulungen und digitalen Anleitungen wurde das Grundwissen vermittelt, um die erforderlichen Programme bestmöglich anwenden zu können.

Die Coronakrise als Digitalisierungsturbo

Die Coronakrise hat in vielen Betrieben zu einem Schub im Bereich der Digitalisierung geführt. Für viele Menschen sind

virtuelle Termine zum Alltag geworden. Trotzdem ist es weiterhin erforderlich, Kolleg:innen mit Schulungen weiterzubilden, um die erforderlichen Fähigkeiten zu erlernen bzw. weiterzuentwickeln. Wer heutzutage ins Berufsleben einsteigt oder eine Lehre machen will, kann nicht mehr davon ausgehen, das ganze Leben lang dieselbe Tätigkeit zu verrichten. Hier liegt es am Unternehmen und an uns als Belegschaftsvertretung, die bestmöglichen Rahmenbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen.



Work-Life-Balance fördern

Den Begriff „Work-Life-Balance“ möchten wir nicht nur als Schlagwort verstehen, sondern dieser soll auch bei uns im Unternehmen gelebt werden. Nicht alles funktioniert überall – unterschiedliche Abteilungen, Geschäftsfelder und Tätigkeitsfelder erfordern zukunftsorientierte Lösungsansätze. Mobiles Arbeiten gilt als wichtiger Hebel für mehr Flexibilität im Bürojob, um Familien- und Arbeitszeiten kompatibel zu gestalten. Besondere Aufmerksamkeit lag auf der Frage, wie familiengerechte Arbeitszeitmodelle bei uns im Unternehmen umgesetzt werden können. Bereits im Herbst 2018 gab es in einigen Bereichen ein Pilotprojekt zum „Flexiblen Arbeitsmodell“. Dieses Modell rückt das selbstbestimmte Arbeiten in den Mittelpunkt und soll so eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf ermöglichen. Als Belegschaftsvertretung waren wir auch hier von Anfang an eingebunden und haben mit konstruktiven Ideen geeignete Rahmenbedingungen mitbestimmt. Denn auch bei diesem Projekt gilt: Die Mitarbeiter:innen müssen im Mittelpunkt stehen und nicht die Unternehmensinteressen. Dabei ist es uns gelungen, dieses Projekt in die Umsetzung zu bringen.

Viele Kolleg:innen profitieren seit rund 3 Jahren von diesem neuen Arbeitsmodell und sind sehr zufrieden damit.

Ausbau unseres Kund:innenservices als Teil einer großangelegten Serviceoffensive

Die letzten zwei Jahre waren für die Energiebranche nicht einfach. Besonders zu spüren bekamen das unsere Kolleg:innen im Kundenservice. Im Sommer 2023 starteten wir die Serviceoffensive, mit der die Bereiche Erreichbarkeit und Servicequalität für unsere Kund:innen erheblich verbessert werden sollten. Der Ausbau des Kundenservices mit zusätzlichen Mitarbeiter:innen und einem erhöhten Budget für Mehrdienstleistungen waren besonders essenzielle Maßnahmen. Durch die Eröffnung eines zweiten Service-Centers, welches sich direkt am Standort Erdberg befindet, ist es uns gelungen, unser bereits bestehendes Kund:innendienstzentrum in der Spittelau erheblich zu entlasten. Gleichzeitig war ein weiterer entscheidender Schritt, zusätzliche Kolleg:innen, speziell für die Kund:innen-Anfragen in den Abendstunden aufzunehmen. Durch die Erweiterungen der Teams und unserer Servicezeiten konnten wir eine schnellere Reaktionszeit und eine höhere Servicequalität gewährleisten, das zu einer verbesserten Kund:innenzufriedenheit führte und unsere Rückstände drastisch senkte. Die Investition in zusätzliche Ressourcen ermöglichte es uns auch, neue Technologien und Tools einzuführen, um den Kundenservice

weiter zu optimieren. Wir als Belegschaftsvertretung haben mit den Führungskräften die Rahmenbedingungen dieser Serviceoffensive verhandelt und achten darauf, dass die Vereinbarungen von allen Beteiligten eingehalten werden.

Verbesserungen für Kolleg:innen im Schichtbetrieb

Leistungen an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht sind physisch und psychisch besonders belastend. Uns als Belegschaftsvertretung war und ist es ein besonderes Anliegen bei Kolleg:innen im Schichtdienst Verbesserungen auszuverhandeln. Daher ist es uns zum Beispiel gelungen, Sonntags- und Nachtzulagen deutlich zu erhöhen und eine Erhöhung bei den Zulagen für Bereitschaftsdienste zu schaffen.

Für die nächsten Jahre haben wir folgende Schwerpunkte für unsere zukünftige Arbeit gesetzt:

- Laufende Evaluierung des mobilen Arbeitsmodells - noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Begleitung der Kolleg:innen bei den Herausforderungen der Digitalisierung
- Anzahl der begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen im Unternehmen erhöhen
- Alternsgerechtes Arbeiten attraktiv und würdevoll gestalten

Hauptgruppe VI

Wiener Netze GmbH

Teuerung

Die Inflation und der Preisindex schlagen zu, daher freut es uns, dass wir für alle Mitarbeiter:innen einen Teuerungsausgleich aushandeln konnten.

Die Teuerung trifft unsere Kolleg:innen in allen Bereichen. Vor allem Familien haben es oft schwer. So haben wir im Herbst 2023 ein Schulstartgeld eingeführt, das Mitarbeiter:innen, deren Kinder die 1. oder 5. Schulstufe neu besuchen, erhalten.

Gesund bleiben

Bei den Wiener Netzen wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut. Wir haben nun einen ärztlichen Dienst aus dem Sanatorium Hera bei uns am Standort, der von unseren Mitarbeiter:innen genutzt werden kann.

Für die Fälle, wo es ein Spezialist oder ein Spitalsaufenthalt sein muss, haben wir gemeinsam mit den Wiener Stadtwerken bessere Konditionen bei einer Gruppenkrankenversicherung bei der Wiener Städtischen Vorsorge, die auch mit € 25 vom Dienstgeber gestützt wird, umgesetzt.

Doch falls es auf der Seele drückt unterstützen wir in Härtefällen unsere Kolleg:innen auch mit dem betrieblichen Sozialdienst.

Wahlen

Im Bereich der Wiener Stadtwerke wird im Zuge der Betriebsratswahlen auch die Gewerkschaftswahl abgehalten. Daher hatten wir 2023 das Großprojekt Betriebsrats- und Gewerkschaftswahlen, welches mit einer Wahlbeteiligung von 78 % erfolgreich abgeschlossen wurde.

Events

Unsere regelmäßigen Veranstaltungen finden immer großen Anklang.

Der Besuch auf der Kaiservies´n im Wiener Prater gemeinsam mit ca. 2.000 Kolleg:innen und Gästen gehört schon dazu.

Zum Jahresanfang 2023 luden wir alle Mitarbeiter:innen zum

Neujahrsempfang, um Themen des vergangenen Jahres Revue passieren zu lassen, und die des kommenden Jahres zu forcieren. Im Berichtszeitraum haben wir eine Vielzahl an Events wie Dienstjubiläumsfeiern, Kinderweihnachtsaktionen, Gesundheitstage u. v. m. veranstaltet.



Charity

Kurz vor Pandemieausbruch haben wir noch eine Sachspendenaktion durchgeführt. Alles Zusammengesammelte haben wir auf Stellen wie z. B. die Frauenhäuser oder die Gruft aufgeteilt



Nach Ausbruch des Ukrainekrieges haben wir gemeinsam mit einer Kollegin und dem Zentrallager Sachspenden für eine polnische Kirchengemeinde gesammelt, welche dann in die Ukraine gebracht wurden. Hier war die Beteiligung unserer Kollegenschaft herausragend, und wir konnten mehrere Paletten an benötigten Gütern sammeln.



Auch der Sozialmarkt lebt von Spenden – wo wir uns in einer Position sehen, in der wir helfen können. Daher haben wir auch hier zusammengelegt.

Die wohl größten Spenden schaffen wir jedes Jahr mit den Reinerlösen unseres Christkindlmarkts. Hier übergeben wir 20.000 – 30.000 € jährlich an gemeinnützige Vereine.

Durch Reden kommen d’Leut zam

Nach der Pandemiezeit und der Zeit der sozialen Abstände haben wir es uns zur Mission gemacht, Kolleg:innen wieder zusammenzubringen. Deshalb haben unsere Vertrauenspersonen Abteilungswihnachtsfeiern oder Sommerfeste organisiert.

Mitwirkung bei Verbesserungen

Im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen haben wir mit der union und den anderen Hauptgruppen der Wiener Stadtwerke viele Gehaltsrunden ausverhandeln können, und viele Zulagen, sogar die Kinderzulage, wurden erhöht. 2022 wurde es geschafft, dass nun der 24. und 31. Dezember dienstfrei (außer Notdienste) sind.

Top-Jugendticket

Unsere Jugend hat sich dafür eingesetzt, dass für unsere Lehrlinge der Dienstgeber das Top-Jugendticket finanziert. Hier waren wir Vorreiter im Bereich der Stadt Wien.

Erweiterte Urlaubsangebote

Wir haben unsere Urlaubsangebote erweitert. Nun können

wir neben Apartments in Bad Hofgastein und Bad Kleinkirchheim, auch eines in Schladming unseren Mitarbeiter:innen anbieten.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Wiener Netze haben das Zertifikat „berufundfamilie“. Gemeinsam mit dem Dienstgeber haben wir all unsere Leistungen dargelegt und neue Maßnahmen gesetzt und uns als attraktiver Arbeitgeber auszeichnen lassen.

Kultur und Sport

In den vergangenen Jahren haben wir es wieder geschafft, dass unsere Kultur- und Sportvereinigung wächst. So finden neue Sektionen wie z. B. Darts inkl. Trainingsräumlichkeiten guten Anklang und bringen neue junge Mitglieder. Bei den zweijährlich stattfindenden European Company Sport Games schaffen es unsere Mannschaften meistens in die Topplatzierungen oder gewinnen sogar viele Bewerbe.



Mitgliederwerbung

Besonders stolz sind wir auf unseren gewerkschaftlichen Organisationsgrad von über 95 %. Die derzeitige Pensionierungswelle und daraus folgende Neuaufnahmen stellen uns vor neue Herausforderungen, die wir voller Elan angehen.

Hauptgruppe VII

Bericht der Hauptgruppe VII - Pensionist:innen

Die Hauptgruppe VII-Pensionist:innen ist eine Hauptgruppe der Landesgruppe Wien der younion _ Die Daseinsgewerkschaft. Sie umfasst alle gewerkschaftlich organisierten Pensionistinnen und Pensionisten der Stadt Wien inklusive Wiener Holding und Wiener Stadtwerke. Das Team besteht aus 12 Mitarbeitern und dem Vorsitzenden Koll. Eduard Aschenbrenner.

Nach den Gewerkschaftswahlen 2019 übernahm ein neu-gewähltes Team die Agenden der Hauptgruppe unter dem Vorsitz von Koll. Edi Aschenbrenner. Ziel war es, die Kommunikation und das Serviceangebot mit den Mitgliedern zu intensivieren und neu zu organisieren. Viele unserer Angebote fanden sich in unserem Taschenkalender. Um unseren Mitgliedern einen Gesamtüberblick von unserer Hauptgruppe zu geben, haben wir eine umfangreiche Mitgliederinformation mit allen unseren Referaten und Kontaktmöglichkeiten aufgelegt und an alle Mitglieder als Nachschlagewerk versendet.

Der derzeitige Mitgliederstand beträgt per Juni 2024: 18.067 Mitglieder (7.913 Frauen und 10.154 Männer).

Großes Aufgabengebiet

Zur übersichtlicheren Gestaltung haben wir folgende Referate eingerichtet:

Urlaubszuschüsse, Ehrungen langjähriger Gewerkschaftsmitglieder; Sportevents; Kulturveranstaltungen; finanzielle Gebarungen; Freizeitreisen; Soziale Betreuung unserer Mitglieder; Sozialreferat und spezielle Frauenprobleme und vieles andere ...

Leider hat die Pandemie für rund 2 Jahre den persönlichen Kontakt teilweise ganz verhindert oder erschwert. Veranstaltungen unseres Kulturreferates waren nur, wenn überhaupt, unter strengen behördlichen Auflagen und für einen kleinen Personenkreis möglich.

Feierlicher Rahmen für Jubiläen

Unsere Jubilarehrungen waren ebenso nicht möglich. Nach Ende der Pandemie hatten wir daher einen großen Nachholbedarf. Wir haben die Jubilare in kleineren Gruppen

in die Sektkellereien Kattus und Schlumberger eingeladen. Insgesamt haben wir bis jetzt (Juni 2024) 9 Veranstaltungen durchgeführt und ca. 3.500 Jubilare eingeladen. Die noch offenen Veranstaltungen für 2023 werden im Sommer 2024 stattfinden. Bei allen Veranstaltungen war Koll. Aschenbrenner und das gesamte Hauptgruppenteam anwesend und hat Kontaktgespräche geführt und Fragen beantwortet. Aus der Pandemie ergab sich die Notwendigkeit, E-Mail-Adressen und Telefonnummern von unseren Mitgliedern zu erhalten, wofür wir auch unsere Veranstaltungen nutzten, als Dank gab es ein kleines Präsent.

Hohes Maß an Einsatzbereitschaft

Auch haben wir Kontakte zu den Hauptgruppen I bis VI gepflegt, um auch bei Veranstaltungen (Dienststellenversammlungen) dieser Hauptgruppen mit unserem Informationsstand präsent zu sein.

Auch bei Veranstaltungen der Stadt Wien für in Pension gegangene Mitarbeiter:innen waren wir mit unserem Infostand dabei, um die neuen Pensionistinnen und Pensionisten über unsere Leistungen zu informieren.

Eine besondere Aufgabe war und ist es, Mitglieder, die Vertragsbedienstete bei der Stadt Wien waren, auch in der Pension für den Weiterverbleib in unserer Gewerkschaft zu gewinnen. Dies wird für die Zukunft eine essenzielle Aufgabe für uns sein.

Ein Schwerpunkt waren die vom Kulturreferat angebotenen Veranstaltungen - Führungen in Museen, Vorträge, Stadtpaziergänge, Kulturreisen - die sehr beliebt sind und teilweise schon einige Tage nach Erscheinen des Veranstaltungsprogrammes ausgebucht waren.

Durch Umorganisationen und Vermehrung der Angebote sind die Teilnehmer:innenzahlen beträchtlich gestiegen, dies stellte organisatorisch eine große Herausforderung für unser gesamtes Team dar.

Noch dazu einige Zahlen, im Berichtszeitraum haben wir etwa:

2.499 Urlaubszuschüsse (Hotel Grimmingblick, Styria und Eichbergerhof),
12.350 Geburtstagsgaben und
365 Hochzeitsgaben bearbeitet.

Die in den Statuten vorgesehenen vierteljährlichen Hauptausschüsse und Vorstandssitzungen wurden ordnungsgemäß abgehalten.

Unsere Funktionäre sind auch in der Pensionist:innenabteilung des ÖGB und im Seniorenrat vertreten. Dabei nahmen unsere Funktionär:innen und Mitglieder auch an organisierten Demonstrationen und Kundgebungen teil.

Mit ganzer Kraft für unsere Mitglieder

Weiters werden von uns Beratungen, betreffend Patientenverfügung, Testament und Vorsorgevollmacht durchgeführt. Zur Umsetzung haben wir für unsere Mitglieder günstige Tarife bei Notaren und Ärzten vereinbart. In der HG VII werden auch Pflegegeldberatung und Hilfe bei Berufungen sowie grundsätzliche telefonische Pensionsberatungen durchgeführt.

Unser Referat für Freizeitreisen hat immer wieder günstige Angebote von verschiedenen Anbietern, die auch auf unserer Homepage ersichtlich sind.

Eduard Aschenbrenner
Vorsitzender der HG VII - Pensionisten



Hauptgruppe VIII

Tätigkeitsbericht younion HG VIII

HG VIII Sektion Bühnengehörige und Sektion Unterhaltungskunst, Artistik, Show und Folklore (Juni 2019 bis Juni 2024)

Kollektivverträge:

Im Bereich Wiener Bühnenverein wurde unter anderem ein neuer Kollektivvertrag für das künstlerische Personal abgeschlossen.

Im Bereich der Filmschauspieler:innen wird gerade ein Kollektivvertrag mit der Kollektivvertragsabteilung erarbeitet.

Gesetzesnovellen/Steuerberatung

Unter unseren Mitgliedern befinden sich viele freischaffend Tätige oder Neue Selbstständige. Hier gibt es leider keine Kollektivverträge und auch keine Betriebsrät:innen. Zahlreiche Spezialthemen wie das Urheberrechtsgesetz, das Künstlersozialversicherungsgesetz, steuerliche Regelungen, Arbeitsvermittlungsfragen, unterschiedliche Sozialversicherungssysteme (ASVG, GSVG), welche die Arbeitssituation der freiberuflichen Kolleginnen betreffen, werden von uns bearbeitet.

Da steuerliche Fragen die freiberuflichen Künstler:innen oft schwer belasten, wurde Ende 2023 für die freiberuflich Tätigen eine Steuer-Erstberatung eingerichtet.

Im Bereich der Bühnenkünstler:innen wie auch der Musiker:innen, für die das Theaterarbeitsgesetz gilt, gibt es leider immer noch im sogenannten Theaterarbeitsgesetz nur befristete Verträge. Es gibt keine Kündigungen- wie dies sonst üblich ist-, sondern die sogenannten Nichtverlängerungen. Gegen eine Nichtverlängerung kann rechtlich nicht vorgegangen werden- es ist auch keine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich.

Da das Theaterarbeitsgesetz eine lex specialis darstellt, wurden Informationsveranstaltungen für Betriebsrät:innen abgehalten.

Paritätische Prüfungskommission

Die Sektion Bühnengehörige in der HG VIII der younion setzt sich gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden (Wiener Bühnenverein und Bühnenverein österreichischer Bun-

desländer und Städte) aktiv für den Nachwuchs in den darstellenden Bühnenberufen ein. Sowohl im Frühjahr als auch im Herbst treten jedes Jahr eine Vielzahl von jungen Nachwuchsschauspieler:innen, Tänzer:innen, Musicaldarsteller:innen sowie Opern- und Operetten-sänger:innen vor der paritätischen Prüfungskommission in Wien an, um einen anerkannten Berufsabschluss zu erhalten. Die paritätische Prüfungskommission ist auch in Deutschland bekannt. Daher kommen auch zahlreiche Kandidat:innen aus den deutschsprachigen Nachbarländern zu den Prüfungen.



Merkblätter wurden aktualisiert, damit die Kandidat:innen sich optimal vorbereiten können.

Für die Jurymitglieder wurde im November 2023 ein Workshop zum Thema Wertschätzung und Sprache angeboten. Die Sektion Unterhaltungskunst, Artistik, Show und Folklore ist immer noch bemüht, **die Anerkennung der Künstlereigenschaft für Artist:innen durchzusetzen**. Dies ist ein Schwerpunkt der Tätigkeit.

HG VIII Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben (Juni 2019 bis Juni 2024)

Betriebsratsgründungen

Es sind im Berichtszeitraum drei Betriebsratskörperschaften gegründet worden:

- Koproduktionshaus Brut Wien GmbH- BR-Wahl 26.01.2022
- Rabenhoftheater (Kitsch & Kontor) – BR-Wahl 14.06.2023
- Gesellschaft der Musikfreunde – BR-Wahl 15.06.2023

Im Entstehen ist die Betriebsratskörperschaft der Halle E+G.

Ehrendenverleihung:

Am Montag, den 15. Mai 2023 fand im Restaurant zum Englischen Reiter die Ehrendenverleihung für langjährige Mitglieder der younion, Hauptgruppe VIII – Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben statt.



Theaterumfrage 2022

Im Auftrag der Gewerkschaft (GW) youunion (Fachgruppe Technik & Verwaltung) und der Arbeiterkammer (AK) Wien hat das Institut für empirische Sozialforschung GmbH (IFES - <https://www.ifes.at>) eine Umfrage durchgeführt, um einen Überblick über die aktuellen Wahrnehmungen und Eindrücke im Arbeitsumfeld der Theaterbeschäftigten zu erhalten. Dabei wurden Fragen zu verschiedenen Themenbereichen (z. B. Arbeitsbedingungen, Wertigkeit und Stellung der jeweiligen Gruppen, Fragen zum Kollektivvertrag, Leistung des Arbeitgebers sowie eine Beurteilung des Betriebsrates/BR usw.) gestellt. Somit bekamen wir ein umfassendes und aussagekräftiges Gesamtbild aus den Bereichen, das wir bei den jeweiligen KV-Verhandlungen und auch in den einzelnen Häusern sehr gut nutzen können.

Seminare Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben:

Seminar 01.10 bis 02.10.2019 „Mitgliederwerbung; Pensionsrecht; ATZ; Aktuelle OGH und Informationen neue EU-Richtlinien; BRGO (Betriebsrats -Geschäftsordnung); Weiterbildung ArbVG“ in Bregenz

Seminar 03.11 bis 05.11.2021 „Aktuelles aus dem Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht und Praxisarbeit für Betriebsräte“ in Graz

Seminar 03.11 bis 04.11.2022 „Aktuelles aus dem Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht und Praxisarbeit für Betriebsräte“ in Salzburg

Seminar 16.01 bis 17.01.2024 „Aktuelles aus dem Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht und Praxisarbeit für Betriebsräte“ in Linz

Sektionsvorstand und Seminar „Gegen-Macht-Bilden“ von 05.06. bis 07.06.2023 in Fladnitz an der Teichalm

Mitgliederwerbe- kampagne 2022

Im Herbst 2022 wurde eine Mitgliederwerbekampagne der Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben in den Theaterhäusern gestartet und es konnten 57 Beitritte verzeichnet werden.

HG VIII Sektion Musik

(Juni 2019 bis Juni 2024)

Gründung Fachgruppe DECK 15.07.2021

DACH-Treffen

Im Jahr 2019 fand ein DACH-Treffen (Deutschland-Österreich-Schweiz/Europagruppe der internationalen Musikergewerkschaft, FIM) der Sektion Musik in Wien in der youunion, statt. Alle drei Jahre sind wir die Einladenden, da dieses Treffen entweder in Berlin, Zürich oder in Wien abgehalten wird. Inhaltlich werden hier vor allem die Vertragsgestaltungen der oben genannten Länder bzw. gewerkschaftspolitische Entwicklungen innerhalb der Orchester diskutiert und in die internationalen Sitzungen des FIM-Vorstandes eingebracht. Beschlüsse, die wir in dieser Gruppe gefasst haben, fließen in die FIM-Kongresse ein.



Urheber- und Leistungsschutzrecht

Die Leistungsschutzrechte und Urheberrechte wurden auf politischer Ebene seitens der Gewerkschaft zu Gunsten der Musikerinnen und Musiker weiterentwickelt. Vor allem auch im Bereich der Streamingdienste und verschiedenen weltweiten Plattformen nach wurde eine gerechte Abgeltung internationalen als auch im EU-Raum gefordert.

Das Jahr 2020 wurde durch die Covid-19-Pandemie für alle Musikschaffenden in Österreich eine große Herausforderung. Durch den verhängten Lockdown im März 2020 wurden fast alle Mitglieder der Berufsorchester und auch weitere Berufsgruppen wie z. B. Musik- und Gesangslehrer:innen in die sogenannte Kurzarbeit geschickt. Die Kurzarbeit wurde vertraglich zwischen der Wirtschaftskammer, dem Arbeitsmarktservice und der zuständigen Fachgewerkschaft (ÖGB) vereinbart. Diese Regelung erhält Arbeitsplätze durch die Finanzierung der österreichischen Republik.

Für die freischaffenden Musikerinnen und Musiker wurden sogenannte Covid-19-Notfallfonds gegründet, um die soziale Absicherung der Selbstständigen weitgehend zu gewährleisten. Auch die Verwertungsgesellschaften haben im Zeitraum März bis April 2020 solche Fonds eingerichtet.

HG VIII Sektion Sport, freie Berufe (Juni 2019 bis Juni 2024)



Gründung FG Basketball am 18.07.2020
Gründung FG Sport am 18.06.2019
Gründung FG Eishockey Union am 05.10.2020
Die UNION Eishockey wurde im Sommer 2020 von den drei Ex-Profis, Alexander „Sascha“ Tomanek, Patrick Harand und Philipp Lukas mit Unterstützung von Gernot Baumgartner erdacht, vorbereitet und von den Teamvertretern der acht ICE Hockey League Teams sowie NHL-Profi Michael Raffl am 05.10.2020 gewählt und gegründet.
Unter dem Dach des ÖGB ist die UNION neben den Allgemein-Sportlern, den Fußballern und den Basketballern (dBV) nunmehr die vierte Fachgruppe in der Hauptgruppe VIII (Sport) der younion – Die Daseinsgewerkschaft.
Die Gründungsidee und Vorarbeit wurde von Ex-Nationalteamspieler Patrick Harand geleistet, der die Corona-bedingte Auszeit im Frühling 2020 für erste Aufbaugespräche mit Spieler:innen in ganz Österreich nutzte, und eine überwältigende Zustimmung zu seinen Überlegungen erhielt. Nach mehreren gescheiterten Versuchen in den Jahrzehnten zuvor, gelang es – wohl nicht zuletzt aufgrund der Auswirkungen der Covid-Krise – dieses Mal tatsächlich, eine Mehrheit der Spieler:innen für die Idee einer solidarischen Vereinigung zu gewinnen, und so wurde in unzähligen Telefonaten auch bereits unter Einbeziehung des younion-Vorsitzenden und Eishockeyfans Christian Meidlinger ein Gründungstreffen für den 5. Oktober 2020 in Salzburg vereinbart.

Seit 19.06.2024 gibt es einen Vorsitzwechsel in der HG

Vorsitzwechsel in der Hauptgruppe VIII

Seit 19.06.2024 gibt es einen Vorsitzwechsel in der HG



VIII. Unsere Hauptgruppe wird nun mit einer Doppelspitze angeführt. Neue Vorsitzende ist Dr. Elsbeth Wallnöfer und stellvertretender Vorsitzender Ing. Werner Ertl.

Sektion Film, Foto, audiovisuelle Visionen (Juni 2019 bis Juni 2024)

In der Sektion Film gab es in der Periode von 2019 bis 2024 einen Vorsitzwechsel. Kollege Mag. Gerhard Schedl übergab an Kollegen Roman Haschberger den Vorsitz. Die Schwerpunktthemen der Filmschaffenden sind vielseitig. Aufgrund des § 7 im Kollektivvertrag der Filmschaffenden gibt es hinsichtlich Arbeitszeit/Überstunden und auch möglichen Bereitschaftsstunden Probleme für die Kolleg:innen im Bereich Filmschaffenden. In dieser Periode sind auch einige Initiativen umgesetzt worden. Das Kinderschutzkonzept ist ausgearbeitet und wird in der nächsten Zeit umgesetzt. Des Weiteren wurden im Bereich der MeeToo-Bewegung Anlaufstellen für Kolleg:innen ins Leben gerufen. Die Anonymität ist hier vorrangig, da nach wie vor im Bereich der Arbeitnehmer:innen die Angst vor einem Jobverlust besteht. Weitere Themenschwerpunkte der Sektion waren und sind

die prekären Arbeitsverhältnisse. Auch die sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten, bezüglich der unregelmäßigen und/oder befristeten Zeitverträge, sind Schwerpunktthema innerhalb der Sektion Film.

Die Kollektivvertragsabschlüsse, vor allem der letzten zwei Jahre, waren für die Gewerkschaft ein großer Erfolg. Der Abschluss des Allgemeinen Film-Kollektivvertrages, als auch der Abschluss des Kollektivvertrages der Filmschaffenden haben die Abgeltung der Inflationsrate erreicht. Im Allgemeinen setzt sich der Filmvorstand seit der letzten Periode aus vielen Expert:innen aller Verbände zusammen, um einen größtmöglichen Interessenausgleich innerhalb der weitläufigen Branche zu erreichen.

Sektion Elektronische Medien (Juni 2019 bis Juni 2024)

Die vergangenen Jahre waren durch die Covid-Pandemie mit allen ihren Implikationen geprägt. Es ist uns gelungen, durch Lockdowns und produktionslose Zeit hindurch, alle betroffenen Beschäftigten zu halten - Angestellte, überlassene Arbeitskräfte und Auftragsnehmer wurden schnell und unbürokratisch gesichert. Kurzarbeit, ggf. Dienstfreistellungen und unterstützende Schutzmaßnahmen wurden initiativ von uns durchgesetzt.

Die politischen Diskussionen um die nachhaltige Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurden knapp aber doch durch eine Novellierung des ORF-Gesetzes beendet. Gesetzliche Eingriffe in den ORF-KV waren Teil dieser Novelle und werden fortdauernd von uns bekämpft.

Die gesetzliche Verpflichtung des ORF zur Einhebung einer Haushaltsabgabe stellt grundsätzlich die erforderliche Nachhaltigkeit in der Finanzierung des ORF dar, jedoch ist der Fortbestand des Radio-Symphonie-Orchesters dadurch explizit nicht gedeckt. Der Erhalt dieses einzigartigen Klangkörpers ist eines unserer zentralen Ziele für die kommenden Jahre.

Pensionist:innenabteilung HG VIII für den Zeitraum 2019 - 2024

Im Betrachtungszeitraum wurden insgesamt 9 Sitzungen des Vorstandes abgehalten.

Corona-bedingt gab es zwischen dem 10.12.2019 und dem 19.10.2021 keine Sitzungen.

Bei den Sitzungen des Vorstandes der ÖGB-Bundes pensionist:innen sind wir durch unseren Vorsitzenden vertreten. An den Sitzungen des Hauptausschusses und den Bundes-

sitzungen der HG VIII haben der Vorsitzende Peter Weller und der Sekretär der Pensionist:innenabteilung, DI Günther Konecny, regelmäßig teilgenommen.

Die Schwerpunktthemen-Themen unserer Vorstandssitzungen waren:

Stärkung des ÖGB

Das Ziel, das wir alle mitsammen verfolgen, heißt das „Gute Leben“ auch für Pensionist:innen. Das kann aber nur mithilfe des ÖGB gesichert werden. Daher ist in den Statuten des ÖGB wörtlich die Zuständigkeit auch für Pensionist:innen festzuschreiben.

Pensionen und Armutsbekämpfung

Gesetzliche Garantie für die Werterhaltung aller Pensionen: Die materielle Absicherung ist Voraussetzung für die Selbstbestimmung und für die gesellschaftliche Teilhabe im Alter.

Stärkere Erhöhung kleiner Pensionen

Bei der Höhe der Pensionsanpassung ist zu berücksichtigen, dass überdurchschnittliche Steigerungen z. B. bei Miet- und Betriebskosten sowie Gütern des täglichen Bedarfs für Seniorinnen und Senioren besonders relevant sind.

Änderung des Bemessungszeitraumes für die Pensionsanpassung

Der Berechnungszeitraum (derzeit August des zweitvorangegangenen Jahres bis zum Juli des der Anpassung vorangegangenen Jahres) ist näher an das Anpassungsjahr heranzuführen.

Änderung des Pensionskassengesetzes

Wir fordern seit Jahren eine Verbesserung des Pensionskassengesetzes zur Sicherung einer stabilen 2. Säule der Altersversorgung.

Pflege und Betreuung

Zur Sicherstellung einer österreichweit gleichwertigen, flächendeckenden und qualitätsvollen spezialisierten Hospiz- und Palliativversorgung ist eine Reform des Systems unvermeidbar.

Erben und Schenken:

Seit 17. August 2015 gilt die EU-Erbrechtsverordnung, damit auch für Österreich. Diese regelt, welches Erbrecht bei internationalen Erbfällen in allen EU-Mitgliedsstaaten anzuwenden ist.

Eingetragene Partnerschaft:

Mit dem Eintragen einer Partnerschaft steht dem Partner ein gesetzliches Erbrecht zu.

„Künstliche Intelligenz“ (KI):

Wissenschaftler und Philosophen diskutieren derzeit über die Frage „Was versteht man eigentlich unter Intelligenz?“

Denn ein Mensch kann hochintelligent sein, charakterlich aber inakzeptabel. Welche KI soll und darf man daher einer Maschine eingeben?

Stammtische:

Die Pensionist:innenabteilung hält laufend sogenannte „Stammtische“ ab. Ein Auszug aus den Themen: „Teuerung-Inflation-Pensionsanpassung“, „Pflege und Betreuung“, „Künstliche Intelligenz“, „Diskriminierung der Senior:innen durch die Digitalisierung“

Führungen:

Die Pensionist:innenabteilung organisiert Führungen und Besichtigungen, unter anderem: Jüdisches Museum, Bühnen der Salzburger Festspiele, Staatsoper Wien, Burgtheater, Wien Museum, Parlament, Döblinger Bezirksmuseum.

Bericht WOGEM

Verlässlicher Partner für günstiges Wohnen



Der Leitgedanke „Die Wohnungsnot lindern und somit zum Gemeinwohl beitragen“ war 1954 der Grundstein des Unternehmens. Funktionäre der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten konnten mit Unterstützung aus Politik und Wirtschaft in der Steiermark, Niederösterreich, aber vor allem in Wien günstige Baugründe erwerben. Ziel war es, mithilfe von Förderungsmitteln kostengünstige Wohnungen für die Kollegenschaft zu errichten.

Mit der Errichtung von Eigentumswohnungen in der Rembrandtstrasse 2 in Wien begann die Geschichte der WOGEM. Nach großem Zuspruch wurde die Bautätigkeit forciert und in kürzester Zeit zahlreiche Miet- und Eigentumswohnungen geschaffen.

Neubau

Ab 2018 wurde die Wohnhausanlage 1220 Wien, Kapellenweg 35, mit gesamt 450 Wohnungen und 280 Garagenplätzen, als Partnerprojekt mit MIGRA und NEUES LEBEN errichtet. Die Wohnungen wurden ab Ende 2019 an die Mieter:innen übergeben. Das Projekt wurde mit Fördermitteln der Stadt Wien errichtet.



2022 wurde mit der Errichtung der Wohnhausanlage 1110 Wien, Schmidgunstgasse 7, begonnen.

Sämtliche Wohnungen verfügen über private Freiflächen sowie über zugeordnete Urban-Gardening-Flächen. Zukunftsweisend wird dieses Projekt mittels Wärmepumpen mit Warmwasser und Heizenergie versorgt. Die Wohnungen wurden ab Dezember 2023 an die Mieter:innen übergeben. Die Errichtung erfolgte aus Eigenmitteln und frei finanziertem Kapital.



Ab Ende 2021 wurde die Wohnhausanlage 1020 Wien, Taborstraße 19-21, mit gesamt 247 geförderte Wohnungen, Gewerbeflächen und Gemeinschaftseinrichtungen, gemeinsam mit dem Partnerprojekt MIGRA errichtet. Die Wohnungen wurden ab April 2024 an die Mieter:innen übergeben. Das Projekt wurde mit Fördermitteln der Stadt Wien errichtet.



Die WOGEM hat sich mit den Jahren zu einem verlässlichen Partner im Wohnbau entwickelt. Die Kernkompetenz liegt heute in der Verwaltung, Instandhaltung, Renovierung sowie im Umbau, Zubau und Neubau. Damit deckt die WOGEM alle wesentlichen Bereiche eines modernen gemeinnützigen Wohnbauträgers ab.

2024 werden durch die WOGEM rund 6.200 Verwaltungseinheiten betreut.

Wohnungswerber können sich im Büro oder auf der Homepage www.wogem.at registrieren.

Auf die Pflege der umfangreichen Substanz wird bei der Arbeit der WOGEM besonderer Wert gelegt. Laufend werden Bestandshäuser älteren Baujahres saniert und thermisch verbessert.

Großinstandsetzungen 2019/2022

Zum Beispiel in 1230 Wien, Maurer-Lange-Gasse 136.



Für die WOGEM sind Verlässlichkeit, persönliche Betreuung sowie die Schaffung einer positiven Wohnatmosphäre eine Verpflichtung. Mit zinsgünstigen Darlehen und der Inanspruchnahme von Fördermitteln der Länder konnte und kann kostengünstiger Wohnraum geschaffen werden.

Das Team der WOGEM umfasst derzeit ca. 18 Hausbetreuer:innen im Bürobetrieb und ca. 25 Hausbetreuer:innen.



Geschäftsführer
Philipp Seifert



Prokurist
Ing. Robert Walter, BSc

Bericht des Vereines VORSORGE

Die nunmehr ablaufende Funktionsperiode hat uns durch die Pandemie auch im Bereich der Vorsorge vor neue Herausforderungen gestellt. Wir haben jedoch diese Zeit sehr gut gemeistert. Die Servicierung der Mitglieder, diverse Aktionen sowie neue Produkte standen aber weiterhin im Vordergrund.

2020:

Am 11. März 2020 erklärte die WHO Covid-19 zur Pandemie und bereits am 16. März 2020 fand der „ERSTE LOCKDOWN“ in Österreich statt. Da auch die Wiener Städtische Vers. AG als Dienstleistungsunternehmen vom Erlass der Bundesregierung betroffen war, mussten wir am 16. März 2020 bis auf Weiteres folgende Maßnahmen treffen: Alle VORSORGE-Betreuer:innen arbeiteten mittels Homeoffice und waren somit auch weiterhin für die younion und ihre Kund:innen gut erreichbar.

Die Covid-19-Pandemie hatte auch Auswirkungen auf Veranstaltungen des Vereines VORSORGE. Speziell im Jahr 2020 auf die lt. § 9 Abs. 1 des Vereinsstatutes abzuhaltende Generalversammlung, welche im Rahmen des Bundeskongresses der younion stattfinden hätte sollen. Der Bundeskongress der younion wurde auf 23.11. bis 26.11.2021 verschoben. Daher war es auch notwendig, die Generalversammlung des Vereines zu verschieben. Hierfür war gem. § 9 Abs. 2 der Vereinsstatuten ein Beschluss des Vorstandes erforderlich – alle Mitglieder stimmten zu.

Für die KV-Rahmenvereinbarung und für die Sonderklasse nach Unfall – wwhelp gab es im 2. Quartal jeweils einen Willkommensbonus.

Im September 2020 wurde ein exklusiver VORSORGE-Bonus für younion-Mitglieder bei den Überführungskosten im Rahmen der Bestattungskostenvorsorge neu beschlossen. Ab sofort wird die Versicherungssumme der vereinbarten Überführungskosten automatisch verdoppelt.

Am 17. November 2020 traf uns der „ZWEITE LOCKDOWN“ – wir mussten nochmals sperren, und es galt eine Ausgangsbeschränkung rund um die Uhr. Am 07. Dezember 2020 wurde der Lockdown wieder „light“. Am 26. Dezember 2020

begann der „DRITTE LOCKDOWN“ und es wurde wieder alles gesperrt.

2021:

Da der alte VORSORGE SOS-Tarif nicht mehr gesetzeskonform war, wurde das VORSORGE SOS-Paket ab 01.01.2021 nach dem aktuellen Tarif neu gestaltet und als online-Produkt über die Vorsorge-Website eingeführt. Zusätzliche Vorteile für younion-Mitglieder wurden vereinbart. Am 08. Februar 2021 endete der „harte“ Lockdown“.

Es wurde mit Jahresbeginn die Buchung der fünf Monatsprämien gratis in der Haushalts- und Eigenheimversicherung aufgrund technischer Rahmenbedingungen neu geregelt. Das younion-Mitglied erhält bei Neuabschluss des neuen Produktes „MIT SICHERHEIT WOHNEN“ sofort per Beginn eine einmalige Gutschrift von fünf Monatsprämien auf den Vertrag ebenso bei Konvertierungen.

Am 01. April 2021 kam es zum „Ost-Lockdown“ in Wien, Niederösterreich und Burgenland und infolge zu Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen rund um die Uhr. Ab April 2021 gab es einen neuen modernen Kfz-Tarif flächendeckend für ganz Österreich. Die einzige Änderung für younion-Mitglieder betraf die Selbstbehaltsregelung. Sonst blieben alle Vorteile für younion-Mitglieder unverändert.

Am 03. Mai 2021 endete auch der harte Lockdown in Wien und Niederösterreich.

Im September 2021 übersiedelte das Generalsekretariat der VORSORGE in den Ringturm, 1. Stock, Zimmer 12, der WIENER STÄDTISCHEN Versicherung AG. Die neue Postanschrift des Generalsekretariats der VORSORGE lautet, Schottenring 30, 1010 Wien.

Im Zeitraum vom 11. November bis 03. Dezember 2021 fand im Auftrag der Vorsorge sowie der younion eine Online-Befragung zum Thema „Vorsorge“, statt. 30.000 Teilnehmer:innen wurden per Zufallsprinzip ausgewählt und erhielten eine Einladung zur Umfrage per Mail durch die younion. Rückmeldungen haben wir von ca. 3.000 Personen erhalten. Das Ergebnis der Umfrage ergab, dass persönliche Betreuung der wichtigste Aspekt ist.

Am Freitag den 24. November 2021 fand die Generalversammlung des Vereines Vorsorge der österreichischen Gemeindebediensteten und Bediensteten in nahestehenden Betrieben und Einrichtungen virtuell via MS-Teams statt.

2022:

AB 01.07.2022 wurde der Neuverkauf unseres Vorsorge-Produktes „Kombi flex“ eingestellt. Im Laufe des Jahres fanden dann die Entbündelungen der bestehenden Vorsorge-Kombiverträge statt. Im Anlassfall wurde mit den betroffenen Kund:innen Kontakt aufgenommen.

2023:

Für unser neues Online-Produkt „E-Bike-Versicherung“ wurde für younion-Mitglieder ein Rabatt von 10 % vereinbart. Beim Abschlussprozess muss deshalb ein Aktionscode eingetragen werden.

Ab Herbst startete der Verkauf unseres neuen Produkts „JUNIOR'S BEST INVEST“ mit einer Aktion. Bei Abschluss dieser „Kindervorsorge für einen guten Start ins Leben“ gab es zwei Monatsprämien gratis.

2024:

Bei dem derzeitigen Produkt „Jahresstornoschutz“ der Vorsorge/Wiener Städtische Versicherung AG und Mondial exklusiv für younion-Mitglieder, wurde seit 2010 keine Prämienanpassung mehr durchgeführt, daher hat Mondial ab 01.01.2024 die Prämien (um ca. 50 %) erhöht. Da auch die Erlagscheinpolizzen den IDD-Richtlinien nicht mehr entsprechen, müssen wir einen IDD-konformen Abschlussprozess anstreben. Daher wird ein neues VORSORGE-Jahresstornoschutz-Exklusivprodukt für younion-Mitglieder bei der Wiener Städtischen Versicherung AG gestaltet. Zukünftig würde dann auch die komplette Schadensabwicklung über die Wiener Städt. Vers. AG/VORSORGE erfolgen.

Wir als VORSORGE möchten uns abschließend bei allen Kolleg:innen herzlich für die uns entgegengebrachte tatkräftige Unterstützung, welche wir bei unzähligen gemeinsam abgehaltenen Veranstaltungen unter Beweis stellen konnten, bedanken und versichern gleichzeitig, den bisherigen partnerschaftlichen Weg künftighin weiterzugehen.