



FSG – INFO

Nr. 2 | August 2009

Eine Wortmeldung zum neuen Bonussystem:

Gute Leistung zahlt sich aus?

In Ausgabe 02/2009 bejubelt die FINANZ AKTUELL die Lage bei der Mehrleistungszulage und dem neuen Bonussystem.

Ich lese über die angeblich nunmehr rechtlich verankerte MLZ und deren endlich wirklich stattgefundene gerechte Gleichverteilung und schmunzle müde.

Und ich beziehe erste Andeutungen über das neue Bonussystem und seine bereits jetzt absehbaren Auswirkungen in der mit 1.7.2008 rückwirkend installierten Zweiklassengesellschaft.

Wirklichkeitserprobte Fantasie

Und die Graubirnen meiner Wirklichkeitserprobten Fantasie lassen meine Armbehaarung Gänsehaut-bedingt unter dem Glanzpapier in meinen Händen zu Berge stehen. Ich bin BV-Teamleiter in Wien und Personalvertreter – das sind notwendiger Weise die Hauptblickwinkel meiner Betrachtungen.

Gute Leistung seit Jahrzehnten

Da sehe ich zunächst zwei euphorisierte Personen, etwa halb so alt wie der Ressortdurchschnitt, zum Händeschütteln antreten. Sie verkörpern die Authentizität des darunter kommunizierten Slogans: Gute Leistung zahlt sich aus. Ja, wir wissen es zu gut. Wir leisten seit Jahrzehnten unser Bestes. Und hier fällt es vielen von uns tatsächlich schwer, ohne eine ausgiebige Bitterkeit die Ironie zu bewahren.

Personalabbau als Reform?

Zu kurz ist es erst her, dass die vielen Mosaiksteinchen zusammengekommen sind, die uns für unsere gute Leistung in der letzten Zeit ausgezahlt wurden und das folgende Bild ergeben:

- Pensionsraub, Verlängerung der Arbeitszeit
- Eine als Reform verkaufte Personalreduktion, die den meisten von uns ein Mehr an Arbeit, Verantwortung und Kompetenz abverlangt, und großteils ohne entsprechendes Mehr an Entlohnung
- Eine dauernde weitere schleichende Personalreduktion, als ob unsere gute Leistung nun doch unnötig wäre
- Gleichzeitig ständig wachsende Aufgaben bei ständig steigenden Qualitätsansprüchen, was uns mitteilt, dass unsere Leistungen jeweils davor durchaus noch ausbaufähig gewesen wären
- Pausenloses immer lückenloseres Controlling, als ob wir plötzlich nur unter Beobachtung zu guter Leistung bereit wären, oder es davor weniger Leistung gewesen wäre
- Personalverdichtung, also ein Zusammenpferchen auf viel engerem Raum (im unmittelbaren Arbeitsbereich), als es für Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Qualität der

Aufgaben tunlich wäre

- Duldung und sogar Förderung der negativen Grundhaltung allen öffentlich Bediensteten gegenüber in der Bevölkerung und den Medien
- Eklatante Einkommensnachteile gegenüber öffentlich Bediensteten anderer Gebietskörperschaften

Und das sind nur die wesentlichsten Meilensteine, wie sie uns spontan einschließen. Und das schlechte Ergebnis

Einen Schönen Urlaub



wünscht
Ihnen die
FSG Finanz

Inhalt:

BIA – die graue Eminenz im Korruptionsverfahren (Seite 4)
Private Internetnutzung und Kontrollmaßnahmen (Seite 5) - Schulungskurs (Seite 6) - Impressum (Seite 8)
Redaktionsschluss: 14.08.2009

der MitarbeiterInnenbefragung spiegelt das wider.

Neue und alte Ungerechtigkeiten

Dann fällt mein Blick auf den Kommentar am orangen Seitenende.

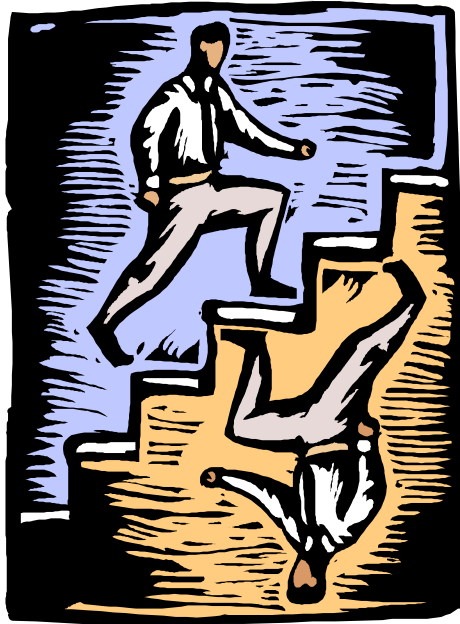
Widerspruch löst den davor aufgekeimten Zynismus ab:

- Von einer rechtlich besser abgesicherten Situation der MLZ kann keine Rede sein. Die rechtlichen Voraussetzungen haben sich ja nicht geändert.
- Alle ab 1.7.2008 Eingetretenen haben keine Chance auf eine MLZ, bei später sicher gleicher Leistung. Wir können heute schon spekulieren, wie lange es dauert, bis eine berechtigte Verfassungsbeschwerde die alte MLZ endgültig kippt.
- Zwar ist es – spät aber doch – erfreulich, dass die einen Ungerechtigkeiten bezüglich der MLZ abgeschafft wurden. Dafür ist es aber umso unerfreulicher, dass neue nunmehr festgeschrieben sind.
- Woher kommt die Annahme, dass das neue Bonus-System ein Mehr gegenüber der MLZ bedeuten könnte? Noch nie etwas von Budgetknappheiten und Regierungswechseln gehört?

Wir sehen also einer zunehmenden Verschiebung der Struktur zugunsten des Bonussystems entgegen. Zunächst nur einige wenige, weil sie keine Wahl haben, aber die werden Angesichts der aktuellen Altersstruktur bald die Mehrheit sein müssen (außer unser Dienstgeber, eigentlich die Bevölkerung, glaubt, in Zukunft auch ohne ausreichende Steuereinnahmen öffentliche Leistungen hervor zu bringen). Wie sieht denn das wohl aus, dieses Bonussystem? Und da finden wir ja schon ein Minimum an Information, um bereits ein Maximum an Gänsehaut zu verspüren – das nenne ich Effizienz! Allerdings muss ich zugeben, nichts dabei, das wir uns nicht schon in wilden Altraum-Fantasien ausgemalt haben.

Raufen um Geld und Anerkennung

Sehe ich mich da im Verein mit meinen TeamleiterkollegInnen über das



Mehr oder Weniger an Geld und Anerkennung raufen und entscheiden?

Werde ich nach Maßgabe meiner rhetorischen Verkaufsfähigkeiten für die Leute meines Teams viel oder weniger heraus holen?

Sollte ich in Erfüllung meiner Fürsorgepflicht für meine MitarbeiterInnen gegenüber der Amtsleitung in wildem Gehorsam den anderen Führungskräften voraus eilen, um für das Endspiel genug Sympathie- oder Verdienstpunkte gesammelt zu haben?

Und wie gehe ich mit den analogen Kämpfen in meinem Team um? Wem gebe ich noch eine Aufgabe, die nicht leicht nach außen verkaufbar ist?

Steuerung: Zahlen, nicht Inhalte

Oder wird's vielleicht mehr M.b.O.-mäßig (= Management by Objectives, also Steuerung nach Zahlen, statt Inhalten)? Geld nach dem Ausmaß der Zielerreichung?

Bekommt es endlich Relevanz für das eigene Leben, in welchem Ausmaß wir die Statistik in der Richtung manipulieren, in der sie uns am meisten Geld bringt?

Farbenspiel im LOS

Im Moment ist das ja alles noch nur ein Spiel, weil es in Wirklichkeit unbedeutend ist, in welcher Farbe die L.o.S.-Grafiken prangen. (= Leistungs-orientierte Steuerung, also mittels Variabler, die eigentlich nicht in Zahlen messbar sind!)

Sinnvolle Arbeit

Daher machen wir zum Teil immer noch unsere Arbeit, wie wir es gelobt haben, und nehmen die geringere Wertschätzung durch gelbe und rote Quadratmillimeter souverän in Kauf für das befriedigendere Gefühl, dass wir sinnvoll gearbeitet haben.

Aber geübt haben die meisten schon, wie es sich anfühlt, es sich leichter zu machen und dafür als erfolgreich zu gelten. Jetzt braucht nur noch der finanzielle Anreiz dazu kommen, und ich halte N.P.M. für einen Fortschritt! (= New Public Management, also etwas, das es Verwaltungsbehörden erlaubt, sich an Begriffen der Privatwirtschaft zu bedienen, die die Vernachlässigung der Rechtsstaatlichkeit modisch verschleiern.)

„Sympathieorientierte Bewertung“

Wahrscheinlich entsteht eine Mischung aus den beiden obigen Wunschbildern, vereint mit S.o.B. (= Sympathie-orientierte Bewertung, der zu Zwecken der Erzeugung einer höheren Salonfähigkeit noch zu erschaffende Begriff für Freunderlwirtschaft).

Wie gut sich das System angeblich in der Zentralleitung (neue Begriffskreation? Was wurde aus dem Konzern?) bewährt hat, erfahren wir nur Gerüchteweise, aber irgendwie doch anders.

Schauplatz Mitarbeitergespräch

Einer der Schauplätze wird das MitarbeiterInnengespräch, wo wir endlich ans Eingemachte gehen können, nichts mehr über Qualität der Zusammenarbeit und Teamgeist, Hunderte Schulungen der Vergangenheit wollten ohnehin nur wenige ernst nehmen. Dazu als neuer Spielplatz eine Personalentwicklungskonferenz, ich denke, mit eigens geschulten ModeratorInnen.

Konkurrenz statt Teamwork

Alles in allem ein profunder Beitrag zur Ausweitung der unproduktiven Arbeitszeiten bei einander konkurrierenden, statt zusammen arbeitenden MitarbeiterInnen und durch eine weitere Aufgabe überforderten Führungskräften und damit zum Wirtschaftsstandort Österreich, denn eine lahm

gelegte, fachlich und manipulativ überforderte Finanzverwaltung ist nebst echten Steuergeschenken sozusagen der Deckungsbeitrag erpressbarer Republiken.

Durchwachsene Teams

Jenseits aller Polemik muss ich mir aber als Leiter eines seit der „Reform“ mühsam zusammen gewachsenen Teams nun wirklich die Frage stellen, was ich noch alles entgegen besserem Wissen zu tun bereit bin. Ich bin ja bewusst in einem Arbeitsverhältnis, wo die Entlohnung – meine wie die meiner MitarbeiterInnen – von Gesetzen und gewerkschaftlichen Verhandlungen bestimmt wird. Unter dieser Voraussetzung trat ich meinen Dienst an und bewarb ich mich um eine Führungsaufgabe.

So ärgerlich es auch manchmal ist, wir Führungskräfte haben kaum einen Einfluss darauf, mit wie vielen und welchen KollegInnen wir arbeiten dürfen und müssen, und das wollten die meisten von uns auch, sonst wären sie nicht hier. Wir entscheiden nicht über Schicksale und Einkommen unserer KollegInnen, wir sind selber nur KollegInnen.

Mühsam erarbeitetes Vertrauen

Dann sollte ich – und das nur bezüglich eines kleinen Teiles des Einkommens – das mühsam erarbeitete Vertrauen, dass jeder bemühte Beitrag je nach Fähigkeiten der Teammitglieder gleich viel wert ist, aufs Spiel setzen und dafür auch noch einen enormen Aufwand setzen, was Organisation, Akzeptanzmanagement, Flurschädenbeseitigung etc. betrifft?

TeamleiterInnen als Wunderwuzzis

Daneben stellt sich noch zusätzlich die Frage, was wir TeamleiterInnen nun noch alles tun und können sollen, und das natürlich perfekt? Ich kann natürlich nur von mir selber halbwegs kompetent ausgehen, aber ich denke, anderen TeamleiterInnen, auch anderer Teamarten, geht es großteils ähnlich:

Von der BP-Gruppe zum Team BV

Als BP-Gruppenleiter von maximal 8 PrüferInnen war ich ausgelastet, wollte ich meine Arbeit gut machen.



Mehr Aufgaben, weniger Personal

Dazu kam mit der „Reform“ das Wissen und die Organisation für eine komplette vorherige Veranlagungsgruppe. Allerdings nur mit 5 statt davor 8 Leuten. Von den 5 Leuten waren noch dazu einige nicht aus diesem Bereich. Die Aufgaben waren anfangs noch gleich gebliebenen, nur der Parteienverkehr wurde etwas weniger. Und die dann neu dazugekommenen Zusatzaufgaben wären auch ohne Außenprüfung schwer zu managen. Selbstverständlich wird das Wissen aus dem BP-Bereich natürlich weiter benötigt.

Hinzu kam ein unüberschaubarer Haufen an Aufgaben, die zuvor nicht bestanden oder die andere hatten: Der ganze Zielkorridor, die plötzlich notwendigen Kontrakte, dienstrechtliche Entscheidungen, ESS, LMS, Meetings, Berichte, Vernetzungen, ...

Vom Grulei zum TEX Spezial

Von den Aufgaben der vorher 2 Gruppenleiter fiel aber kaum etwas weg, das mit den TEX-Spezial erspart kaum etwas, so verdient sie sich auch machen – auch sie haben Ziele zu erreichen, und auch damit sind die messbaren gemeint. Das alles schlucke ich bereits zusätzlich zum Bisherigen, und um das gleiche Geld wie vorher!

Habe ich vorher doch gefaulenzt? Ich sage natürlich nein. Ich habe eben mit viel höherer Qualität die einzelnen Dinge gemacht, als es mir jetzt möglich ist. Das bedeutet eine Einbuße an Arbeits- und Lebensqualität. Mit Geld und Budget habe ich aber bis heute wenigstens nichts zu tun.

Das Projekt zur Überstunden-Budgetverwaltung im ESS ist ein erster Versuch, uns auch das anzuhängen. Und der größte Coup, der derzeit ansteht, ist eben die Mitwirkung im Bonussystem, die von uns gefordert würde. Abgesehen von allen oben dargestellten Bedenken: Ist es überhaupt denkbar, noch etwas zu übernehmen, wofür wir weder Zeit, noch Ausbildung haben, und wovon Geld unserer KollegInnen abhängt? Ich halte das nicht für verantwortbar.

Und so sehr ich mir immer gewünscht habe, wie viele Führungskräfte, mit denen ich Kontakt habe, über Mittel zur Belohnung und Motivation zu verfügen, möchte ich diese Aufgabe in dieser Form nicht dazu bekommen.

Einladung zur Diskussion

Ich wäre neugierig, wie das die Hunderten Führungskräfte sehen, mit denen ich nicht in Verbindung stehe, in anderen Regionen, Teamtypen, Hierarchieebenen: Wollen, können wir das? Bringt es mehr, als es uns kostet? Ist es rechtsstaatlich vertretbar? Und: Ist es gegenüber der bisherigen MLZ gerechter bzw. gegenüber deren WeiterbezieherInnen gleichheitswidrig?

Ich bin jedenfalls gespannt, wohin sich das noch unfertige Modell entwickelt, und um wie viel Geld es letztlich überhaupt gehen wird. Das wird wohl am interessantesten sein: Spart der Dienstgeber etwa nur einen Teil der ihm vielleicht verhassten MLZ ein?

Mit der Einladung zu genauer, kritischer Beobachtung: Damit sich unsere Leistung wirklich auszahlt!

Theo Mark

*BV-Teamleiter und Personalvertreter
FA Wien 12/13/14 und Purkersdorf*

Tipps für den Umgang mit dem Büro für Interne Angelegenheiten:

DAS BIA – die graue Eminenz im Korruptionsverfahren

Immer wieder erhalten Beamte und Beamtinnen „Einladungen“ zu Gesprächen von dem BIA – Finanz. Im Dunkeln bleibt dabei vielfach, welche Befugnisse das BIA hat und wie man sich bei einer solchen Befragung verhalten soll:

Was ist das BIA und welche Aufgaben hat es zu besorgen?

Das Büro für interne Angelegenheiten beim Bundesministerium für Finanzen ist eine Einrichtung der Sektion 1 des BMF. Rechtsgrundlagen sind der Einführungserlass vom 19.03.2004 (1000/1-AKBA/BMF/04) sowie ein Änderungserlass vom 01.04.2004.

Das BIA – Finanz hat neben der Aufgabe der präventiven Korruptionsbekämpfung durch Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen auch Aufgaben der repressiven Korruptionsbekämpfung.

Das BIA – Finanz prüft in konkreten Verdachtsfällen, ob eine Pflicht zur strafrechtlichen Anzeige an die Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft besteht. Das BIA – Finanz hat dabei Verdachtsfälle im Hinblick auf Korruption und die damit einhergehenden Amtsdelikte wie etwa Amtsmissbrauch, Veruntreuung, Verletzung des Amtsgeheimnisses, verbotene Geschenkkannahme etc. zu prüfen.

Für einfache Dienstpflichtverletzungen, die keine strafrechtlich relevanten Korruptionsfälle betreffen, ist das BIA – Finanz nicht zuständig.

Wie ermittelt das BIA?

In einem Verdachtsfall erteilt der Leiter des BIA – Finanz einen Untersuchungs- (Ermittlungs-) Auftrag. Es besteht dabei eine Unterstützungspflicht durch die Dienstbehörden.

Nach der durchgeführten Untersuchung hat das BIA – Finanz einen Bericht an die Dienstbehörde und an den Bereichsleiter Personal im BMF über



den festgestellten Sachverhalt und über Beurteilung einer Anzeigepflicht an die Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft zu erstatten.

Für die Dienstbehörde besteht eine Meldepflicht von Verdachtsfällen an das BIA – Finanz, welches in weiterer Folge dann Erhebungen durchführt. Seitens des BIA – Finanz erfolgt keine unmittelbare Anzeige an die Staatsanwaltschaft, dies ist den Dienstbehörden vorbehalten.

Das BIA – eine Polizei?

Das BIA – Finanz hat keine polizeilichen Befugnisse bei der Untersuchungstätigkeit. Es ist insbesondere keine „Kriminalpolizei“. Damit sind die Pflichten des Beamten / der Beamtin im Untersuchungsstadium vor dem BIA – Finanz die gleichen wie im Vorerhebungsstadium eines Disziplinarverfahrens. Daraus ergibt sich, dass das BIA – Finanz keine Zwangsbefugnisse gegenüber einem Verdächtigen oder Zeugen setzen kann.

Es besteht aber die Möglichkeit, dass der Dienstvorgesetzte im Rahmen sei-

nes Aufsichtsrechtes, dem / der betroffenen Kollegen / Kollegin die Weisung erteilt, über bestimmte Vorkommnisse Auskunft zu geben.

Da das Verfahren vor dem BIA – Finanz kein förmliches Verfahren nach der Strafprozessordnung oder nach dem BDG ist, stellt sich die Frage, ob eine Aussage- und Wahrheitspflicht als Folge der Gehorsams- und Treuepflicht des BDG für den Mitarbeiter besteht.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat der / die befragte Kollege/in

- das Recht zur Aussageverweigerung bei der Möglichkeit der Selbstbelastung
- das Recht zur Beiziehung eines Rechtsanwaltes, auch wenn der / die Kollege/in zunächst als Zeuge/in oder Auskunftsperson befragt wird.

Es besteht keine Pflicht zur persönlichen Stellungnahme und auch keine Pflicht zur Amtsverschwiegenheit ge-

genüber dem Rechtsanwalt. Das bedeutet, dass eine Stellungnahme auch schriftlich durch einen Rechtsanwalt abgegeben werden kann. Wenn der / die betroffene Kollege/in auf die Beziehung eines Rechtsanwaltes besteht, ist das Eintreffen des Rechtsanwaltes abzuwarten.

Sollte allerdings das BIA – Finanz mit der Kriminalpolizei (es kann sich auch um das BIA-BMI handeln) zusammenarbeiten, ist zu beachten, dass dann sicherheitspolizeiliche und kriminalpolizeiliche Ermittlungen durchgeführt werden können. Bei einem derartigen Verfahren gelten die Vorschriften des Sicherheitspolizeigesetzes und der Strafprozessordnung.

Im Unterschied zum „Verfahren“ vor dem BIA- Finanz hat ein solches Ermittlungsverfahren für den/die Kollegen/in Vorteile, da damit ein Recht auf Information über den Gegenstand des Verdachtes und die wesentlichen Verfahrensrechte (außer bei einer möglichen Behinderung des weiteren Ermittlungsverfahrens, etwa wenn die Gefahr der Absprache zwischen möglichen Komplizen besteht) ebenso wie das Recht auf Verteidigung und Akteneinsicht einhergeht.

Was ist bei einer Befragung durch das BIA – Finanz zu beachten?

Sollte ein Kollege / eine Kollegin eine Einladung vom BIA – Finanz erhalten, so sollten folgende goldene Regeln befolgt werden:

- Wer ermittelt, warum und gegen wen?
- Darf ich aussagen (Stichwort: Amtsverschwiegenheit)?
- Soll ich aussagen (Stichwort: Selbstbezeichnung)?
- Im Zweifel: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold
- Im Zweifel: Vorab Rat bei einem Rechtsanwalt einholen

Der Beitrag wurde uns freundlicherweise von Frau Dr. Oberkofler, Rechtsanwältin in Wien, zur Verfügung gestellt.

Neues Gesetz im Nationalrat beschlossen:

Internet: privat & dienstlich



Der Nationalrat hat noch vor dem Sommer ein Gesetz beschlossen, dass die private Internet-Nutzung im Öffentlichen Dienst regelt.

Damit sollen unverhältnismäßige Kontrollen durch den Dienstgeber hinten gehalten werden.

Eingeschränkt erlaubt

Das Gesetz erlaubt Bundesbediensteten eine private Internet-Nutzung, soweit diese

- nicht missbräuchlich erfolgt,
- dem Ansehen des öffentlichen Dienstes nicht schadet,
- der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebs nicht entgegen steht
- und die Sicherheit und die Leistungsfähigkeit der Einrichtungen zur elektronischen Datenübermittlung nicht gefährdet wird.

Menschenwürde unberührt?

Jedenfalls ist die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, unzulässig (§ 79e. (1) BDG).

Einvernehmliche Kontrolle

Der Leiter der Dienststelle darf den Auftrag zur Durchführung einer Kontrollmaßnahme, für die auch personenbezogene Daten verwendet werden, nur im Einvernehmen mit der Personalvertretung erteilen (§ 9 (2) PVG).

Gröbliche Dienstpflichtverletzung

Der Ermittlungsauftrag hat schriftlich zu ergehen und muss den Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung genau umschreiben.

Manfred Magister

Impressum: Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Robert Isak, FSG in der Bundesvertretung Finanz der GÖD,
1030, Wien, Hintere Zollamtsstraße 2b; Tel: 01/514 33/501493
Mobiltelefon 0664 / 8161540, E-Mail: fsgfinanz@aon.at
ZVR-Nummer 576439352 — Eigene Vervielfältigung

Schulungskurs diesmal im SOTOUR-Ferierendorf Ossiachersee:

Schulung zur Vorbereitung auf Wahl 2009

Am 25./26. November 2009 finden die 11. Bundes-Personalvertretungswahlen statt. In der Zeit vom 27.-29. Mai 2009 wurde daher ein Seminar angeboten, in dem neben dem Dienst- und Besoldungsrecht auch die Kenntnisse in der Bundes-Personalvertretungswahlordnung aufgefrischt werden konnten.

Aufnahmen und Personalplan

Als Referent für Dienstrecht konnte Günter Rettenbacher gewonnen werden. Er ist nicht nur Besoldungsreferent der Bundesvertretung Finanz, sondern auch in der Personalabteilung der SZK Region Mitte tätig. Von der Aufnahmepolitik des Ressorts, insbesondere des Personalplanes, bis zu den Details der Sonderurlaubsregelung reichte der Vortragsstoff.

Aufgrund der zu erwartenden Personalneuzugänge stießen vor allem die Infos über das Aufnahmeprozedere und die ersten Jahre im Finanzdienst auf großes Interesse.

Interessenten an Jobbörse

Der Hinweis auf die aktuell in der Jobbörse bundesweit ausgeschriebenen Arbeitsplätze für TeamreferentInnen und TeamexpertInnen kam gut an. Die Information wurde gleich an die KollegInnen an den Dienststellen weitergegeben, damit Ihnen diese neue Chance auf Veränderung im Wege der Interessentenbekundungen nicht entgeht.

Bundespensionskasse

Für das Kapitel Besoldung und Pensionsrecht war Hannes Gruber, Bereichsleiter Besoldung in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, die erste Wahl.

Er konzentrierte sich in seinem Vortrag auf die Erläuterung der Bundespensionskasse (BPK) und auf die zuletzt erreichten Verbesserung in der Abfertigung neu.

Ein Kernstück der drei Seminartage war die Bundes-Personal-



Hannes Gruber, Bereichsleiter Besoldung in der GÖD, Robert Isak, Vorsitzender der FSG Finanz, und Günter Rettenbacher, Besoldungsreferent der Finanzgewerkschaft

vertretungswahlordnung, die von Dr. Andrea Eisler kurzweilig vorgetragen wurde.

Den 28. Oktober 2009 als letzten Abgabetermin für den Wahlvorschlag (Übergabe bestätigen lassen!) wird wohl keiner der Kursteilnehmer vergessen.

Robert Isak und Manfred Magister steuerten Infos über die aktuellen

Verhandlungsgegenstände im Zentralausschuss bei. In der Feedbackrunde zum Abschluss des Seminars wurde die herzliche Aufnahme im Kreis der Kursteilnehmer besonders gelobt. Der Mix aus trockener Theorie und praktischen Tipps für die Umsetzung ist offensichtlich gelungen.

Manfred Magister



SICHERN SIE SICH TOP-VORTEILSPRODUKTE MIT SONDERKONDITIONEN!

- ▶ **Vorteilskonto um € 0,-**
(bei Erreichen des Durchschnitts-
saldos von € 880,-/Quartal;
sonst € 8,-/Quartal)
- ▶ **Vorteils BZK-Kredit mit
Express-Service:**
in nur 10 Minuten zum Wunschkredit bei Abschluss
bis 31.7.2009: 1/2 Bearbeitungsentgelt
- ▶ **Vorteilsvorsorge mit Spezial-Bonus:**
Rückvergütung von 2% Ihrer Jahres-Nettoprämie
für die ersten drei Jahre
- ▶ **BAWAG TopCard oder PSCard**
mit Betriebsrat-Sonderkonditionen und Jahresentgelt gratis



Angebote gelten ausschließlich
nach Vorlage der BetriebserviceCard.

Nähere Informationen bei Ihrem
Betriebsrat/Personalvertreter und Mobilem Berater
vom BAWAG PSK Betriebservice.

www.betriebservice.at



Die BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft,
1018 Wien, Georg-Coch-Platz 2, ist im Nebengewerbe Versicherungsvermittlerin, Gewerbelegierungsnummer VWM-19630-00.



ÖBV-NÖ
02742/255 855
noe@oebv.com

www.oebv.com

Entstauben Sie jetzt Ihre Versicherungen!

Das
ÖBV-
Polizzen-
service

A woman with blonde hair, wearing a purple and white striped shirt, is shown in profile, blowing air towards a red rectangular box. The box has a white label with the handwritten text 'Meine Polizzen' in blue ink. The background is dark and textured.

Meine Polizzen

- > Bringen Sie Ihre Versicherungen auf den letzten Stand!
- > Enormes Einsparungspotential – eine WKO-Studie bestätigt das!
- > Wir überprüfen gerne Ihre Polizzen – nützen Sie die Chance auf ein wesentlich besseres Preis-/Leistungsverhältnis!
- > Fragen Sie uns – wir sagen Ihnen wie's geht!

Theresia Merzinger, Versicherungsmathematikerin bei der OBV