

# KOMPETENZ

2 / 2023

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



## DEIN KOLLEKTIVVERTRAG BRINGT'S. 4

Wie der gemeinnützige Wohnbau allen nützt S. 11

Alles rund ums Dienstzeugnis S. 26

# INHALT



## 4

### KOLLEKTIVVERTRAG

In Zeiten der Teuerung sind nachhaltige Gehaltserhöhungen wichtiger denn je. Wir berichten, wie es gelungen ist, Reallohnverluste auszugleichen.

## 11

### INTERVIEW

Wifo-Ökonom Michael Klien erklärt im Interview, warum durch den gemeinnützigen Wohnbau auch die Mieten von privaten Wohnungen sinken.

## 24

### FAKTENCHECK

Wir stellen einige der gängigsten Mythen über Pensionen richtig: Das Pensionssystem ist weder zu teuer, noch steuert es auf einen Kollaps zu.

# 02 / 23

### 3 EDITORIAL

### 4 COVERSTORY

Unsere Kollektivverträge: Starke Gewerkschaften, nachhaltige Gehaltserhöhungen!

### 8 FREIZEITPÄDAGOGIK BLEIBT

Streik der Freizeitpädagog:innen

### 9 KIKA/LEINER-INSOLVENZ

Wie René Benko ein gutes Geschäft macht, während hunderte Beschäftigte ihre Jobs verlieren

### 10 FOTOGRAMM

Familienarbeit

### 11 INTERVIEW

Wifo-Ökonom Michael Klien über den Nutzen des gemeinnützigen Wohnbaus

### 13 RECHTSSCHUTZ

Wie der gewerkschaftliche Rechtsschutz eigentlich funktioniert

### 16 BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

4 häufige Irrtümer widerlegt

### 17 BETRIEBSRAT BRINGT'S

Wir stellen dir 4 Betriebsrät:innen und ihre Erfolgsgeschichten vor.

### 18 KURZMELDUNGEN

aus Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft

### 20 4-TAGE-WOCHE

Beschäftigte und Unternehmen in Großbritannien sind überzeugt.

### 21 SERVICE

Tipps für mehr Motivation in der Arbeit

### 22 PORTRÄT

Selma Schacht, Betriebsrätin bei Bildung im Mittelpunkt, im Porträt

### 24 FAKTENCHECK

Mythen über das Pensionssystem richtiggestellt

### 26 ARBEITSRECHT

Alles rund ums Dienstzeugnis

### 28 WOHNEN

Wie der Wohnschirm eigentlich wirkt und warum wir weitere Maßnahmen brauchen

### 30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Ein Stück Heimat in St.Pölten

# WORAUF MAN SICH VERLASSEN KANN



**ZUR PERSON:**  
Martin Panholzer ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA und Chefredakteur der KOMPETENZ.

Politik und Gesellschaft sind derzeit von großen Veränderungen und Turbulenzen geprägt, global und auch in Österreich. Manches passiert, was wir vor einigen Monaten nicht für möglich gehalten haben. In solchen Zeiten ist es besonders wichtig, dass man sich auf gewisse Dinge verlassen kann, die auch in Krisenzeiten zum Wohle aller funktionieren.

Dazu gehört in Österreich ganz wesentlich die Kollektivvertragspolitik. Der Gewerkschaft GPA ist es im Verein mit anderen Gewerkschaften im zurückliegenden Jahr gelungen, Lohn- und Gehaltsabschlüsse zu erkämpfen, die über der rollierenden Inflationsrate liegen. Diese Abschlüsse können sich auch im internationalen Vergleich sehen lassen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Kaufkraftsicherung. Das Forschungsinstitut „Economica“ hat im Auftrag der GPA berechnet, wie die Gehaltssteigerungen volkswirtschaftlich und für jeden einzelnen Beschäftigten, etwa auf das Lebenseinkommen, wirken.

Klar ist jedoch auch, dass die Gewerkschaften bzw. die Sozialpartner nicht allein das Problem der Teuerung lösen können. Dazu braucht es endlich mutige Schritte der Regierung, die di-

rekt in die Preisgestaltung eingreifen, etwa bei den Mieten. Dem Thema Wohnen geben wir daher in dieser Ausgabe der KOMPETENZ auch viel Raum.

Die Gewerkschaft GPA macht aber nicht allein Lohn- und Gehaltspolitik, sondern kämpft gemeinsam mit den Beschäftigten, wenn durch gesetzliche Maßnahmen ihre Zukunft bedroht wird - so geschehen im Bereich der Freizeitpädagogik. In dieser Ausgabe stellen wir deshalb eine Betriebsrätin von „Bildung in Mittelpunkt“ vor, die maßgeblich an der Organisation der Protest- und Streikmaßnahmen der Freizeitpädagog:innen beteiligt war.

Sehr gefordert sind wir derzeit auch durch die überraschende Insolvenz der Möbelkette Kika-Leiner. Wir beraten derzeit gemeinsam mit der Arbeiterkammer die Beschäftigten in allen Bundesländern. In dieser Causa muss aber zweifellos noch einiges politisch aufgearbeitet und aufgeklärt werden. Die Steuerzahler:innen dürfen nicht die Dummen sein, während einzelne gute Investments machen. ●

**MARTIN PANHOLZER**

# UNSERE KOLLEKTIVVERTRÄGE: STARKE GEWERKSCHAFTEN, NACHHALTIGE GEHALTS- ERHÖHUNGEN!

In Zeiten der Rekordteuerung sind nachhaltige Gehaltserhöhungen wichtiger denn je. In den Lohnrunden der letzten Monate gingen Gewerkschafter:innen und Beschäftigte mit hohen Forderungen in die KV-Verhandlungen. Sie konnten erfolgreich Reallohnverluste ausgleichen und gute Abschlüsse erkämpfen.



Die Warnstreiks in der Erwachsenenbildung haben sich ausgezahlt: Die Mindest- und die IST-Gehälter steigen ab 1.8.2023 um 9,6 Prozent.

**D**eine Gewerkschaft GPA verhandelt für fast zwei Millionen Beschäftigte in Österreich den Kollektivvertrag (KV), in dem die jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen festgelegt werden. Die aktuellen Ergebnisse können sich sehen lassen: Sie konnten trotz der schwierigen Bedingungen die extreme Teuerung abfedern.

„Gerade in Zeiten großer Unsicherheit müssen sich die Menschen darauf verlassen können, dass ihre Löhne und Gehälter nach oben angepasst werden. Die hohe kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich schafft dafür eine gute Grundlage“, betont der Bundesgeschäftsführer und Chefverhandler der GPA, Karl Dürtscher.

GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fordert von der Politik eine effiziente Bekämpfung der Teuerung: „Österreich hat keine inflationsdämpfenden Maßnahmen ergriffen. Die Regierung muss endlich handeln. So dürfen z.B. die Mieten nicht weiter steigen. Einmalzahlungen alleine reichen nicht aus, ebenso wenig wie bei den KV-Verhandlungen. Die GPA konnte hier in den Lohnrunden des vergangenen Jahres Maßstäbe setzen!“

## WAS STEHT IM KV?

Deine Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr mit den Arbeitgeberverbänden den Kollektivvertrag. Er gilt für die gesamte Branche und bestimmt, wieviel die Beschäftigten mindestens verdienen müssen. Verhandelt werden außerdem die Zuschläge, z.B. für Arbeit an Sonntagen oder in der Nacht, sowie die Zulagen. Neben dem Gehalt werden auch Arbeitszeit, Vorrückungen, Spesen sowie Überstunden und Mehrstunden im KV geregelt. Auch das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld bekommst du nur dank des Kollektivvertrags, das steht nicht im Gesetz!

## EINMALZAHLUNGEN REICHEN NICHT!

Einmalzahlungen, wie sie von Unternehmen oft anstelle von prozentuellen Erhöhungen angeboten werden, sind zwar eine Möglichkeit, über eine schwierige Situation hinweg zu kommen. Sie können aber kein Ersatz für eine nachhaltige Lohn- und Gehaltsentwicklung sein. „Die Einmalzahlung verpufft, aber die Inflation bleibt. Gerade im letzten Jahr war Nachhaltigkeit besonders wichtig“, betont Dürtscher, „Ich halte es für

enorm wichtig, dass sich die Arbeitnehmer:innen auf die Regeln der Lohn- und Gehaltsfindung verlassen können. Wir konnten bei den Verhandlungen für alle Branchen eine nachhaltige Erhöhung über der Inflationsrate erzielen.“

## KEINE LOHN-PREIS-SPIRALE

Oft versuchen Arbeitgeber und Politik, gegen die gewerkschaftlichen Forderungen die sog. ‚Lohn-Preis-Spirale‘ ins Spiel zu bringen. Eine solche Spirale gibt es allerdings nicht, denn: „Grundlage der Verhandlungen ist immer die durchschnittliche Inflationsrate der vergangenen 12 Monate. Wir verhandeln also immer über den zurückliegenden Zeitraum!“ erklärt Dürtscher.

Was aber immer öfter beobachtet werden kann, ist eine Gewinn-Preis-Spirale: Wenn Unternehmen Preise erhöhen, ohne dass die Produktionskosten steigen und dadurch hohe Gewinne abschöpfen, kommt es zu einer solchen Gewinn-Preis-Spirale. Auch die Mietpreise, bei denen eine Inflation ab fünf Prozent zu einer „automatischen“ Mieterhöhung führt, heizen die Inflation weiter an. Das bedeutet: Löhne reagieren auf Preise – nicht umgekehrt!

## ÜBERDURCHSCHNITTLICHE KV-ABDECKUNG

Eine Besonderheit in Österreich ist die hohe kollektivvertragliche Abdeckung für über 98 Prozent der Beschäftigten. Daher gibt es auch keinen gesetzlichen Mindestlohn wie in anderen Ländern. Welchen Unterschied macht das? Im Gegensatz zum gesetzlichen Mindestlohn regelt der KV nicht nur die Gehälter, sondern auch viele Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen - wie das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld -, die Arbeitszeit oder die Überstunden (siehe Kasten „Was steht im KV?“).

Das European Trade Union Institute (ETUI) kommt in einer Studie zu dem Schluss, dass Österreich bei den Kollektivverträgen überdurchschnittlich gut abschneidet: Zum einen werden vorwiegend Kollektivverträge mit der Laufzeit von nur einem Jahr abgeschlossen, daher sind die jährlichen Steigerungsraten größer. Dazu kommen auch Erhöhungen bei Zulagen und Zuschlägen. Das ETUI betont, dass der Verzicht auf Einmalzahlungen der richtige Weg ist, weil das den nachhaltigen Lohnerhöhungen Vorrang gibt. Besonders positiv hervorgehoben wird auch die solidarische Lohnpolitik, die überproportionale Steigerungen für untere Lohngruppen erkämpft.

## WIE KOMMEN DIE LÖHNE UND GEHÄLTER IN ÖSTERREICH ZUSTANDE?

Die Grundlage für die KV-Verhandlungen ist die durchschnittliche Inflationsrate der letzten zwölf Monate („rollierende Inflation“). Dazu kommen weitere Faktoren wie die Produktivitäts- und Gewinnentwicklung der Branche sowie der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs.

Deine Gewerkschaft GPA verhandelt rund 175 Kollektivverträge – darunter die ganz großen wie z.B. die Metallindustrie, den Handel oder die Sozialwirtschaft. Besonders gute Erhöhungen konnten diesmal auch für die untersten Gehaltsstufen und bei den Lehrlingen erkämpft werden. Für viele Abschlüsse war ein Arbeitskampf mit Betriebsversammlungen oder Kundgebungen im öffentlichen Raum notwendig.

die GPA beantwortet: Wenn man alle Gehaltserhöhungen betrachtet, die in den Kollektivverträgen von der GPA verhandelt wurden, und auch die Prämien und Lehrlingseinkommen, so wurde - über die gesamte berufliche Karriere gerechnet -, im Durchschnitt 6 Prozent zusätzliches Lebenseinkommen erreicht!

Diese Berechnung wurde außerdem auch für eine Karriere ab 40 angestellt: Auch dann ergibt das noch eine fast gleichwertige Steigerung für das Lebenseinkommen von 5,6 Prozent.

„Das ist enorm viel Geld! In absoluten Zahlen ist das ein Betrag, der sich auf mehr als drei Jahresgehälter beläuft“, rechnet Teiber vor. „Was wir hier für die Beschäftigten erkämpft haben, sind Gehaltserhöhungen, die deutlich messbare Auswirkungen auf das Lebenseinkommen der Menschen haben – also nicht nur auf das, was sie jetzt gleich im Geldbörstel haben, sondern auch für ihre Zukunft!“

### WAS HEISST NACHHALTIGE GEHALTSERHÖHUNG?

Wie wirkt es sich auf das Lebenseinkommen der Beschäftigten aus, ob es einen guten Abschluss gab oder nur eine Einmalzahlung? Das Wirtschaftsforschungsinstitut ‚Economica‘ hat diese Frage in einer Studie für

### ABSICHERUNG VON KONSUM UND SOZIALSTAAT

Umgekehrt würde eine reine Einmalzahlung einen deutlichen Verlust für das Lebenseinkommen darstellen. Dazu kommt außerdem die Stärkung der Kaufkraft, die notwendig ist, um den Konsum stabil zu hal-



Kämpferische Bankangestellte: Protestaktion der Beschäftigten in der Kreditwirtschaft vor der Wiener Börse.

ten. „Insbesondere bei Lebensmitteln, Energie und Mieten war die Teuerung über das letzte Jahr hinweg dramatisch“, kritisiert Teiber, „Man stelle sich vor, welchen gesamtwirtschaftlichen Schaden es angerichtet hätte, wenn wir als Gewerkschaft keine guten Gehaltserhöhungen erkämpft hätten!“

Nicht nur der Konsum wird von den Gehaltserhöhungen gestärkt, sondern auch die soziale Absicherung. Teiber: „Man darf nicht vergessen, auf diese Gehälter zahlen die Beschäftigten ja auch ihre Sozialversicherungsbeträge. Daher sichern die guten KV-Abschlüsse zugleich auch unseren Sozialstaat ab!“

Mit Blick auf die kommende Herbstlohnrunde sieht Chefverhandler Dürtscher keinen Grund zur Bescheidenheit: „Auch hier wird wie immer die Teuerungsrate der letzten zwölf Monate ausschlaggebend sein.“ Im Vorjahr lag die Inflationsrate bei 8,4 Prozent, im Mai dieses Jahres bei 9,0 Prozent. Für das Gesamtjahr 2023 prognostiziert die Österreichische Nationalbank 7,4 Prozent. „Wir werden daher keine Zurückhaltung üben und wie jedes Jahr im Herbst Gehaltsabschlüsse über der rollierenden Inflation fordern! Darauf können sich die Beschäftigten verlassen!“ •

**BARBARA LAVAUD**

## ERGEBNISSE IN WICHTIGEN BRANCHEN

### Metallindustrie (190.000 Beschäftigte)

Die Ist-Gehälter steigen um bis zu 8,9 Prozent. Im Schnitt beträgt die Erhöhung 7,44 Prozent.

### Handel (500.000 Beschäftigte)

Plus 7 Prozent, mindestens 145 Euro. Durchschnittliche Erhöhung um 7,31 Prozent. Durch den Mindestbetrag sind das um bis zu 8,67 Prozent mehr!

### Sozialwirtschaft (130.000 Beschäftigte)

Plus 8 Prozent, mindestens 175 Euro. Für die unterste Einkommensgruppe steigt das Gehalt um 10,2 Prozent.

### Elektro- und Elektronikindustrie (50.000 Beschäftigte)

Plus 9,9 Prozent, mindestens 325 Euro. Das bedeutet für niedrigere Einkommen um bis zu 14,6 Prozent mehr. Durchschnittliche Erhöhung um 10,5 Prozent.

### Kreditsektor (60.000 Beschäftigte)

Plus 7,9 Prozent, zuzüglich 51,50 Euro. Das bedeutet durchschnittlich 9,48 Prozent mehr.

### Erwachsenenbildung (9.000 Beschäftigte)

Plus 9,6 Prozent, mindestens 250 Euro. Das sind zwischen 9,6 und 13,22 Prozent mehr, im Durchschnitt 10,03 Prozent.

## WICHTIG FÜR DIE WIRTSCHAFT

Das Wirtschaftsforschungsinstitut ‚Economica‘ hat errechnet, dass die Nettoeinkommen der Angestellten in GPA-Kollektivverträgen im vergangenen Jahr um 3,2 Milliarden Euro gestiegen sind. Für Lehrlinge ist das Nettoeinkommen um 38,3 Millionen Euro gestiegen. Kollektivvertragsverhandlungen sind der wichtigste Treiber und Stabilisator der Inlandsnachfrage.

Du willst genau wissen, wie Lohn- und Gehaltsverhandlungen ablaufen und was in deinem eigenen Kollektivvertrag steht?

Dann schau auf unsere Kollektivvertrags-Seite [gpa.at/kollektivvertrag](https://gpa.at/kollektivvertrag)





## SO NICHT! FREIZEITPÄDAGOGIK BLEIBT!

Tausende Freizeitpädagog:innen protestierten und streikten in den vergangenen Wochen gegen den drohenden Verlust ihrer Arbeitsplätze.

Die Regierung plant eine Novelle der Schulgesetze, die gravierende Auswirkungen auf die Freizeitpädagogik haben wird und tausende Arbeitsplätze gefährdet. Durch die Einführung einer neuen Berufsgruppe soll die Freizeitpädagogik (außer im Namen) eliminiert werden – verbunden mit massiven Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und der Betreuungssituation der Kinder. Gemeinsam mit den Beschäftigten fordern wir die politisch Verantwortlichen auf, die unausgegorenen Entwürfe zurückzunehmen und in ernsthafte Verhandlungen mit den Betroffenen zu treten! Es geht um den Erhalt und den Ausbau der Freizeitpädagogik für alle Kinder an ganztägigen Schulen. •

# DER GROSSE AUSVERKAUF

**Wie René Benko ein gutes Geschäft macht, während hunderte Kika/Leiner-Beschäftigte ihre Jobs verlieren und Steuerzahler:innen zur Kasse geben werden.**

„Österreichische Lösung zur Weiterführung von Kika/Leiner sichert 5.000 Arbeitsplätze“. So titelt eine Presseausendung des damaligen Bundeskanzlers Sebastian Kurz und seines Vizekanzlers Heinz-Christian Strache im Juni 2018. Hintergrund der Jubelmeldung: Die SIG-NA-Gruppe des österreichischen Milliardärs René Benko hatte gerade die Kika/Leiner Gruppe gekauft. Kurz und Strache sprechen davon, dass sie „in den Verhandlungen einen Beitrag zum Weiterbestand“ leisten konnten. Es klingt wie im Märchen. Nur ohne Happy End.

Tatsächlich sind bereits Anfang des Jahres 2023 von den ursprünglich 5.000 Jobs nur noch 3.900 übrig. Das Möbelgeschäft ist gesellschaftsrechtlich von den hochprofitablen Immobilien getrennt, Benko verkauft beides separat. Die Immobilien, die durch die Mieteinnahmen Millionen vom geschäftlichen Unternehmensteil erhalten haben, gehen an Frank Albert, einen Immobilienmogul aus Deutschland, der 2017 an die Kurz-ÖVP gespendet hatte. Das Möbelgeschäft geht an den Manager Hermann Wieser – inklusive der Arbeitsplätze. Wieser meldet Insolvenz an und kündigt an, 1.900 Mitarbeiter:innen zu kündigen. „Einfach Wahnsinn“, wie GPA-Vorsitzende Barbara Teiber im KOMPETENZ-Gespräch sagt: „Was da passiert ist, geht auf keine Kuhhaut: Benko kauft Kika/Leiner, wirtschaftet schlecht, profitiert vom Staat, verkauft Immobilien und Geschäft getrennt, macht Profit und lässt Beschäftigte und Steuerzahler:innen draufzahlen. Albert kauft die wertvollen Immobilien und hat kein Problem mit dem Unternehmen, das



Die GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fordert das Finanzministerium auf, eine Rückabwicklung des Benko-Deals zu prüfen.

auf unser aller Kosten saniert werden soll.“

Die Gewerkschafterin spielt damit auf Millionen an Steuerschulden an, die Kika/Leiner während der Corona-Pandemie gestundet wurden und die aufgrund des Insolvenzverfahrens wohl nicht mehr an die Republik gezahlt werden. „Was da passiert ist, stinkt zum Himmel“, sagt Teiber, die die Untersuchung des Falles durch eine unabhängige Kommission fordert. Die Wochenzeitung FALTER hatte unlängst einen Steuerdeal mit dem Finanzamt im Zusammenhang mit Benkos Kauf der kika/Leiner-Gruppe öffentlich gemacht, man erinnert sich an den „Beitrag zum Weiterbestand“, den Kurz und Strache laut Eigenaussage geleistet hätten.

Die Gewerkschaft GPA ist indes damit beschäftigt, sich um die Anliegen der Beschäftigten zu kümmern. „Gemeinsam mit der Arbeiterkammer führen wir in allen vierzig Filialen des Unternehmens Betriebsversammlungen durch und beraten die Kolleginnen und Kollegen. Das Wichtigste ist jetzt, nichts zu unterschreiben, das nicht vorher durch unsere Expertinnen und Experten geprüft wurde“, sagt Teiber. Beschäftigte könnten um viele Ansprüche umfallen, wenn sie sich mit dem Unternehmen auf eine einvernehm-

liche Lösung einigten oder vorzeitig das Unternehmen verlassen würden. Was den Beschäftigten durch die Insolvenz verwehrt bleibt, ist, dass die Gewerkschaft GPA mit den Betriebsrät:innen einen Sozialplan verhandeln kann.

„Der Fall Kika/Leiner ist nicht nur für die direkt Betroffenen dramatisch und ein Desaster für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler. Er zeigt auch auf, dass es massive Gesetzeslücken gibt“, ist die GPA-Vorsitzende überzeugt: „Wir brauchen dringend Änderungen im Insolvenzrecht. Dass reiche Investoren Unternehmen ausnehmen wie einen Gebrauchtwagen und fette Profite machen, während der Steuerzahler die Kosten auffängt, ist ein Skandal. Das Gesetz muss jetzt so angepasst werden, dass ein solches Vorgehen künftig nicht nur moralisch verwerflich, sondern auch rechtlich fassbar ist. Außerdem muss das Finanzministerium eine Rückabwicklung des Benko-Deals prüfen.“ •

**DANIEL GÜRTLER**

**Betroffene können sich jederzeit bei der Gewerkschaft GPA für eine Beratung melden: 05/0301 oder [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)**

# WIE MÜTTER UND VÄTER DIE AUFTEILUNG DER FAMILIENARBEIT SEHEN:

93%

DER FRAUEN  
HÄTTE GERNE EINE VERÄNDERUNG

71%

DER MÄNNER SIND  
MIT DER AUFTEILUNG ZUFRIEDEN



Foto: AdobeStock  
Quelle: Befragung von Vorwerk Österreich gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut TOS

Frauen leisten auch 2023 noch überwiegend die unbezahlte Arbeit in der Familie. Mehr als 90 Prozent der Mütter würden das gerne ändern. Die Väter dagegen sind sehr zufrieden damit. Kein Wunder, denn es sind noch immer vorwiegend Frauen, die sich um sämtliche Arbeit rund um den Familienalltag kümmern.

# WIE DER GEMEINNÜTZIGE WOHNBAU ALLEN NUTZT

Steigt der Anteil gemeinnütziger Wohnungen um zehn Prozent, sinkt der Quadratmeterpreis von Privatwohnungen um bis zu 40 Cent. Klingt kompliziert, ist aber so – und Wifo-Ökonom Michael Klien erklärt im KOMPETENZ-Interview wieso.



**KOMPETENZ:** Sie haben sich in einer Studie mit der preisdämpfenden Wirkung des gemeinnützigen Wohnbaus auseinandergesetzt. Zuallererst: Was bedeutet „gemeinnütziger Wohnbau“?

**MICHAEL KLIEN:** In Österreich wird oft sozialer Wohnbau, kommunaler Wohnbau und gemeinnütziger Wohnbau vermischt. Gemeinnütziger Wohnbau ist, neben dem Staat und dem Privatsektor, ein dritter Sektor in Form von Non- oder Limited-Profit Unternehmen. Diese Anbieter sind gesetzlich dazu verpflichtet, dass die Mieten den Kosten entsprechen. Den Mieter:innen werden die Baukosten, die Grundkosten, die

Finanzierungskosten und so weiter monatlich abgerechnet – nicht mehr.

**Und diese Wohnungen sind automatisch günstiger?**

In allen Bundesländern oder Gemeinden sieht man Unterschiede zwischen dem privaten Segment und dem gemeinnützigen. Mit Blick auf vergleichbare Wohnungen sind die Gemeinnützigen durchwegs günstiger als die Privaten. Wie groß der Abstand ist, das hängt stark vom lokalen Wohnungsmarkt ab: wie groß die Nachfrage ist, ob viel oder wenig gebaut wurde. Je nach dem wie angespannt der Wohnungsmarkt ist, ist es für private Vermieter:innen möglich, deutlich höhere Aufschläge draufzulegen.

**Konkret: Ich wohne in einer Privatwohnung, umgeben von sehr vielen gemeinnützigen Wohnungen. Zahle ich deshalb weniger Miete?**

Wenn der Anteil der Gemeinnützigen groß genug ist, etwa in einem Verhältnis von 50:50 zu den Privaten, dann sieht man, dass Privatvermieter:innen geringere Aufschläge verlangen können. Das heißt, vom gemeinnützigen Wohnbau profitieren nicht nur Mieter:innen dieser Wohnungen, sondern es gibt einen Spillover-Effekt mit preisdämpfenden Auswirkungen im privaten Segment.

**Lässt sich das beziffern?**

Grob lässt sich sagen: Wenn sich das Verhältnis von gemeinnützig zu privat um zehn Prozent Richtung gemeinnützig verschiebt, wird der Quadratmeter in Privatwohnungen 30 bis 40 Cent günstiger

**Was folgt daraus politisch? Sollte man den Anteil gemeinnütziger Wohnungen so weit wie möglich erhöhen?**

Ich möchte die Studie nicht so verstanden wissen, dass private Bautätigkeit oder private Vermietung per se schlecht wäre. Angebotsseitige Politik im Wohnbau ist notwendig, vor allem vor dem Hintergrund des star-

ken Bevölkerungswachstums der letzten Jahrzehnte. Hohe Nachfrage und ein geringes Angebot ermöglichen es Vermieter:innen, hohe Aufschläge auf die Kostendeckung zu verlangen. Das heißt, wenn wir auf der Angebotsseite nichts tun, wird sich das Problem nicht lösen. Wir müssen froh sein, dass die Bautätigkeit in Wien, in Graz und in vielen anderen Regionen Österreichs stark war, um diese Nachfrage abdecken zu können. Was noch schlimmer wäre als teure Privatwohnungen wären gar keine Wohnungen.

Aber jetzt, wo der Bauboom im Privatsektor vorbei ist, ist es wohnungspolitisch sinnvoll, wenn die Bautätigkeit fortgesetzt wird. Und die Gemeinnützigen würden sich dafür aus verschiedensten Gründen anbieten.

**Inwiefern?**

Die Mieten sind zuletzt stark gestiegen. Um hier Entspannung reinzubringen, muss weiter gebaut werden. Private werden das wegen der hohen Bau- und Finanzierungskosten derzeit kaum machen, da winken keine Profite. Wenn die Länder gemeinnützigen Wohnbau jetzt fördern, stabilisiert das einerseits die Bauwirtschaft und bietet andererseits die Möglichkeit, Mieten zu senken. Bei den Gemeinnützigen hätten wir eine doppelte Dividende: Wir können das Angebot erweitern und zusätzlich die Preise im Privatsektor dämpfen.

**Das heißt, für eine erfolgreiche Wohnbaupolitik braucht es eine ausgewogene Balance zwischen privat und gemeinnützig?**

Den Wohnungsmangel können die Gemeinnützigen alleine oder der kommunale Wohnungsbau in der Geschwindigkeit nicht schaffen. Das ist langfristig ihr Vorteil, dass sie nicht so stark auf Marktreize reagieren und ihre Preise stabiler sind. Aber wenn man sich die Bevölkerungsentwicklung beispielsweise in Wien anschaut oder auch in anderen urbanen Regionen, das hätten die Gemeinnützigen oder der kommunale Wohnbau nicht stemmen können. Es war gut, dass Private Profite gesehen haben und aktiv geworden sind. Es war gut, dass es in dieser Nachfragesituation viel privaten Wohnungsbau gegeben hat. Aber wenn sich jetzt die Marktanteile wieder hin zu den Gemeinnützigen verschieben, trägt das zur Stabilisierung der Mieten und dem Wohnungsmarkt insgesamt bei.

**Mit Blick in die Zukunft: Wie wird sich die Lage am Wohnungsmarkt Ihrer Meinung nach entwickeln?**

Wir sehen anhand aktueller Zahlen, dass der Wohnungsbau sehr stark zurückgeht. Das hat sich schon vor Corona angedeutet. Das Jahr 2019 war in Sachen Baubewilligung die Spitze, derzeit sind viel weniger Neubauten geplant. Das heißt, es wird in den nächsten Jahren weniger neue Privatwohnungen auf dem

Markt geben. Für Private ist die Situation gerade sehr unattraktiv: Die Baukosten, die Zinssätze und Finanzierungskosten sind enorm hoch. Die Kreditvergaben sind eingebrochen. Bei den Gemeinnützigen erwarten wir eine stabilere Entwicklung, aber auch hier wird weniger gebaut werden. Wichtig wäre hier eine entsprechende Wohnbauförderung durch die Länder. Günstige Darlehen sind die einzige Möglichkeit, wie gemeinnütziger Wohnbau weiter forciert werden kann.

Aber meiner Meinung nach sind die Länder hier auf einem guten Weg. Wird mehr gemeinnützig und wenig privat gebaut, bedeutet das, dass sich der Anteil des gemeinnützigen Wohnbaus im Vergleich zu den Privaten erhöhen wird. Wovon, wie gesagt, alle Mieter:innen profitieren könnten. ●

**JOHANNES GRESS**



**ZUR PERSON:**

Michael Klien, 40, ist Senior Economist am Institut für Wirtschaftsforschung Wifo. Im Mai 2023 veröffentlichte er mit Peter Huber, Peter Reschenhofer (Wifo), Gerlinde Gutheil-Knopp-Kirchwald und Gerald Kössl die Studie „Die preisdämpfende Wirkung des gemeinnützigen Wohnbaus“.

# RUND 70 MILLIONEN EURO FÜR MITGLIEDER ERKÄMPFT

**Die Gewerkschaft GPA ist ein verlässlicher Partner bei arbeitsrechtlichen Problemen.**

Die Gewerkschaft GPA konnte im Vorjahr insgesamt 70 Millionen Euro im Rahmen ihrer Rechtsschutzfähigkeit für Beschäftigte erkämpfen. Im Bereich des klassischen Rechtsschutzes konnte die GPA im Vergleich zum Vorjahr mit gut 27 Millionen Euro um rund 9 Millionen Euro mehr für ihre Mitglieder erstreiten. 22 Urteile und 52 gerichtlich abgeschlossene Vergleiche brachten knapp 4,5 Millionen Euro ein; 22,5 Millionen Euro konnten nach Intervention und Verhandlungen mit dem jeweiligen Arbeitgeber außergerichtlich lukriert werden.

## HERAUSFORDERUNGEN DURCH CORONA PANDEMIE

„Die gut 27 Millionen Euro, die der klassische Rechtsschutz 2022 erzielen konnte, stellen im Vergleichszeitraum von acht Jahren den mit Abstand höchsten Betrag dar und bringen den hohen und konkreten Nutzen für Gewerkschaftsmitglieder zum Ausdruck“, betont der für den Rechtsschutz zuständige stellvertretende Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft GPA Markus Hiesberger.

Der klassische Rechtsschutz der Gewerkschaft GPA beinhaltet kostenlose Rechtsberatung, Interventionen im Betrieb sowie die Vertretung vor Gerichten, insbesondere den Arbeits- und Sozialgerichten.

Neben der üblichen Rechtsschutzfähigkeit hat die Corona-Pandemie die Gewerkschaft GPA intensiv beschäftigt. „Dank der Kurzarbeit konnten Arbeitsplätze erhalten werden. Der diesbezügliche Beratungs- und Unterstützungs-



Andrea Komar, Leiterin der Bundesrechtsabteilung, Markus Hiesberger, stellvertretender Bundesgeschäftsführer

aufwand war groß, hat sich aber bezahlt gemacht“, so Hiesberger.

**» Es ist erfreulich, dass 2022 weniger Sozialpläne erforderlich waren als in den Vorjahren«**

Markus Hiesberger

## WENIGER SOZIALPLÄNE

Weniger als im Vorjahr – nämlich 42,5 Millionen Euro – wurde über Sozialpläne gewonnen. 2020 waren es 56 Sozialpläne, die die GPA verhandelt hat; 2021 immerhin noch 27. Mit 16 Sozialplänen im Jahr 2022 ist die Zahl weiter zurückgegangen.

Sozialpläne dienen der Abfederung von Nachteilen, die den Beschäftigten durch Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen ihres Arbeitgebers entstehen. Die Zuwendungen aus dem ausverhandelten Sozialplan helfen Arbeitnehmer:innen Zeit bis zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes zu überbrü-

cken oder sich umschulen zu lassen. „Es ist erfreulich“, betont Markus Hiesberger, „dass 2022 weniger Sozialpläne erforderlich waren als in den Vorjahren. Immerhin bedeutet ein Sozialplan zumeist, dass ein Unternehmen in der Krise steckt.“

Wiederum bewahrheitet hat sich, wie wichtig es ist, Gewerkschaftsmitglied zu sein. „Gerichtsverfahren sind teuer“, weiß Andrea Komar, Leiterin der GPA-Bundesrechtsabteilung. „Viele Mitglieder, die wir vertreten, könnten es sich nicht leisten, ihre Ansprüche einzuklagen, wenn wir nicht das Kostenrisiko für sie übernehmen.“

Außerdem bietet die GPA in jedem Bundesland werktags Rechtsberatung an, die von vielen Mitgliedern gerne in Anspruch genommen wird. Wer Probleme am Arbeitsplatz hat, findet in der GPA einen verlässlichen Partner. ●

**MARTIN PANHOLZER**

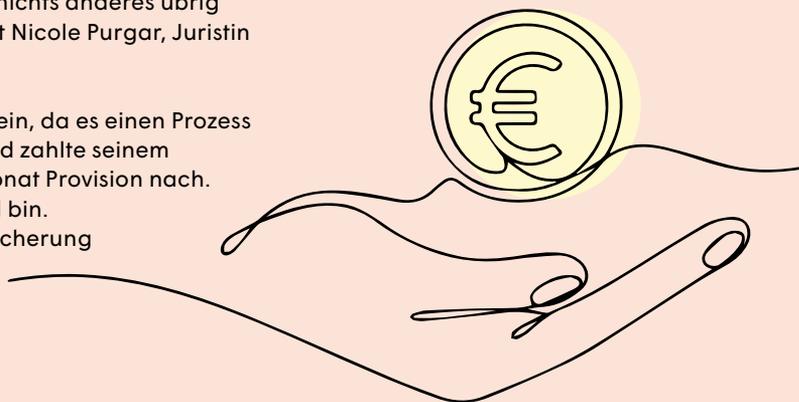
## 8.000 EURO FÜR VERTRIEBSMITARBEITER ERKÄMPFT

Dominik H. arbeitete bei einer Firma für IT-Solutions als Vertreter im Außendienst. Zusätzlich zum Grundgehalt war in seinem Dienstvertrag bei Zielerreichung eine Prämie vereinbart, die bis zu 50 Prozent seines Gehalts ausmachte. Als Dominik H. dann aber gekündigt wurde und man ihn für die Zeit der Kündigungsfrist von zwei Monaten freistellte, weigerte sich das Unternehmen, ihm Provisionen zu zahlen, da er ja – logischerweise – seine Verkaufsziele nicht mehr erreichen konnte.

Dominik H. wollte das nicht einfach hinnehmen und wandte sich an die Rechtsberatung der Gewerkschaft GPA. „Nach einer ersten Intervention beim Arbeitgeber bot uns dieser eine lächerlich kleine Summe als Ausgleich an, sodass uns nichts anderes übrig blieb, als mit einer Klage zu drohen“, erzählt Nicole Purgar, Juristin bei der Gewerkschaft GPA.

Das Unternehmen lenkte dann letztendlich ein, da es einen Prozess vor dem Arbeitsgericht vermeiden wollte und zahlte seinem ehemaligen Angestellten 4.000 Euro pro Monat Provision nach.

„Ich bin wirklich froh, dass ich GPA-Mitglied bin. Mein monatlicher Beitrag ist eine gute Versicherung und lohnt sich absolut“, ist Dominik H. sehr zufrieden mit dem Ergebnis.



## GPA GEWINNT VOR DEM OBERSTEN GERICHTSHOF: WOCHENGELDLÜCKE MUSS VON REGIERUNG REPARIERT WERDEN

Frauen, die zuvor erwerbstätig waren und während ihrer Karenz erneut schwanger werden und in dieser Zeit kein Kinderbetreuungsgeld mehr beziehen, haben derzeit während des Mutterschutzes mit dem neuen Baby keinen Anspruch auf Wochengeld. So ging es auch der Steirerin Bettina P.

Nach der Geburt ihres zweiten Kindes wurde ihr das Wochengeld verweigert. Bettina P. wollte sich das nicht gefallen lassen und wandte sich an die Rechtsberatung der Gewerkschaft GPA.

Die Gewerkschaft GPA ging für Bettina P. vor Gericht und der Oberste Gerichtshof hat nun die Einschätzung bestätigt, dass das geltende Gesetz dem EU-Recht widerspricht.

Die Bundesregierung muss nun das Gesetz reparieren. Das Wochengeld und das Kinderbetreuungsgeld muss sich in solchen Fällen an jenem des ersten Kindes orientieren. Frauen dürfen nicht dafür bestraft werden, ihr zweites Kind ‚zu früh‘ zu bekommen.



## ES MUSS NICHT IMMER VOR GERICHT ENDEN

Jürgen H. arbeitet als Software-Ingenieur in einem Handelsunternehmen. Er wandte sich an die Gewerkschaft GPA, da er den Eindruck hatte, bei der Umstellung auf das neue Gehaltsschema falsch eingestuft worden zu sein. Im konkreten Fall wurde Jürgen H. von seinem Arbeitgeber bereits deutlich überzahlt – bekam also mehr Gehalt, als im Kollektivvertrag steht und hier wird die Angelegenheit kompliziert. Denn wenn ich als Unternehmen feststelle, dass eine Falscheinastufung vorliegt, muss ich das korrigieren, kann dies aber auch gleichzeitig auf die Überzahlung anrechnen. Jürgen H. hätte die korrekte Einstufung zwar einklagen können, finanziell hätte das aber wenig verändert.

In mehreren Gesprächen mit den Rechtsexpert:innen der Gewerkschaft GPA ließen sich der Geschäftsführer und die Leiterin der Personalabteilung überzeugen. Sie berücksichtigten nicht nur eine andere Einstufung von Jürgen H. sondern setzten auch die Überzahlung fort. So ergab sich schließlich eine Nachzahlung von 21.176,80 Euro, die Jürgen H. auch sofort erhielt.



Du hast das Gefühl, dass dir mehr Geld zusteht, als dir vom Arbeitgeber ausbezahlt wird? Oder deine Arbeitszeiten oder dein Vertrag nicht korrekt sind? Wende dich an deine Gewerkschaft GPA. Lass dir deine Ansprüche durchrechnen, deine Arbeitszeiten oder deinen Vertrag checken.

Es muss nicht immer geklagt werden. Solche Dinge können auch oft konstruktiv und in gutem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber gelöst werden.



## WIE FUNKTIONIERT DER RECHTSSCHUTZ DER GEWERKSCHAFT GPA?

Als Mitglied der Gewerkschaft GPA kannst du in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten auf kompetente Beratung und Vertretung vor Gericht vertrauen.

### Rechtsberatung

Bei Fragen und Problemen rund um dein Dienstverhältnis erhältst du Auskünfte und Beratung direkt in deiner Gewerkschaft GPA-Regionalgeschäftsstelle. Hier kannst du dich etwa über die richtige Lohn- und Gehaltseinstufung informieren, Arbeitszeiten klären oder deinen Dienstvertrag überprüfen lassen.

### Rechtsschutz

Bereits nach einer 6-monatigen Mitgliedschaft hast du unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf den ordentlichen Rechtsschutz der Gewerkschaft GPA. Dieser gilt in erster Linie für arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

# 4 IRRTÜMER RUND UM EINE BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

Du überlegst einen Betriebsrat zu gründen, aber deine Kolleg:innen zögern? Wir klären die 4 häufigsten Irrtümer rund um eine Betriebsratsgründung auf.



## IRRTUM 1: „EIN BETRIEBSRAT BRINGT DOCH EH NICHTS.“

Diese Behauptung ist Unsinn. Es gibt unzählige Themen im Betrieb, bei denen ein Betriebsrat mitreden kann. Zum Beispiel bei Kündigungen oder Versetzungen. Der Betriebsrat kann außerdem Betriebsvereinbarungen abschließen - zum Beispiel bei der Arbeitszeit oder beim Datenschutz. Ein Betriebsrat kann die Interessen der Beschäftigten wesentlich besser vertreten als ein Einzelner. Damit die Betriebsratsmitglieder dabei nicht von den Vorgesetzten unter Druck gesetzt werden können, sind sie vor Kündigung geschützt.



## IRRTUM 3: „DER CHEF KANN DIE BETRIEBSRATSWAHL VERBIETEN.“

Diese Behauptung ist schlicht falsch. Es kann natürlich sein, dass der Chef oder die Chefin dagegen ist, die Betriebsratswahl zu verbieten, er oder sie aber nicht. In jedem Betrieb mit mindestens fünf Beschäftigten ist laut Gesetz ein Betriebsrat zu gründen. Das ist das Recht der Beschäftigten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss sogar bis zu einem gewissen Grad die Betriebsratswahl organisatorisch unterstützen indem er oder sie ein Verzeichnis aller Beschäftigten zur Verfügung stellt.



## IRRTUM 2: „EINEN BETRIEBSRAT ZU GRÜNDEN IST SO KOMPLIZIERT.“

Natürlich ist eine Betriebsratswahl nicht von heute auf morgen umgesetzt. Es ist aber eine Aufgabe, die mit Hilfe der Gewerkschaft GPA gut bewältigt werden kann. Die Gewerkschaft unterstützt dich von der ersten Minute an und hilft dir bei der Planung und Durchführung der Wahl, damit alles reibungslos über die Bühne geht. Niemand muss eine Betriebsratswahl alleine auf die Beine stellen. Auch wenn du kein Mitglied bist, beraten dich unsere Profis für Arbeitsrecht in einer gratis Erstberatung.



## IRRTUM 4: „BEI DER BETRIEBSRATSWAHL VERLIEREN WIR DEN JOB.“

Damit das nicht passiert, gibt es den Kündigungsschutz. Wenn du also gekündigt wirst, weil du eine Betriebsversammlung einberufst – die vor der Wahl verpflichtend ist –, dann ist die Kündigung nicht zulässig und kann vor Gericht angefochten werden. Wenn du selbst überlegst, einen Betriebsrat bei dir im Unternehmen zu gründen, dann wende dich am besten direkt an die Rechtsberatung der Gewerkschaft GPA. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

# BETRIEBSRÄTE KÖNNEN VIEL ERREICHEN.

Wir stellen dir 4 Kolleg:innen vor, die in ihren Betrieben ganz wesentliche Verbesserungen durchgesetzt haben.

## GERLINDE KANDLER

ist Betriebsratsvorsitzende des Hanusch-Krankenhauses. Sie hat ausverhandelt, dass alle Beschäftigten, die sich vor und nach dem Dienst umkleiden müssen, rückwirkend mit Mai 2018 zehn Minuten Umziehzeit pro Tag ausbezahlt bekommen bzw. dies aktuell als Arbeitszeit angerechnet wird. Rund 1.300 Kolleg:innen haben so im Einvernehmen mit der Dienstgeber:in größtenteils 4-stellige Eurobeträge als Nachzahlung bekommen. „Seit Jänner gilt eine Betriebsvereinbarung, das Umkleiden passiert nun im Rahmen der normalen Arbeitszeit. Wir haben sogar ausverhandelt, dass seit Mai 2018 angefallene Umziehzeiten rückwirkend ausbezahlt wurden.“



## RONALD FREUDENTHALLER

gehört seit 1998 dem Betriebsrat des Lebensmittelgroßhändlers Transgourmet an. Heute ist er im Vorsitzteam des Zentralbetriebsrats. In dieser Funktion konnte er in Gesprächen mit der Geschäftsführung mehr Freizeit für die Beschäftigten ausverhandeln: Bei Transgourmet gibt es seit diesem Jahr eine sechste Urlaubswoche ab sechs Jahren Betriebszugehörigkeit, für Über-50-Jährige bereits ab drei Jahren. Das sei besonders für junge Kolleg:innen sehr attraktiv. „Wer bei uns Lehrling war und im Anschluss geblieben ist, kann damit bereits mit nur 22 Jahren sechs Wochen im Jahr auf Urlaub gehen.“



## MARGIT LUXNER

ist Betriebsrätin im Altenwohnheim Kitzbühel. In der Funktion vertritt sie aktuell genau 163 Kolleg:innen, darunter Diplomkrankenpfleger:innen, Fachsozialbetreuer:innen, Pflegeassistent:innen, Heimhilfen, aber auch ihre Kolleg:innen, die in der Küche arbeiten oder die Reinigung machen. Einer ihrer Erfolge: Sie hat mit der Geschäftsführung ausgehandelt, dass neu eintretende Mitarbeiter:innen ihre facheinschlägigen Vordienstzeiten künftig ohne Obergrenze voll angerechnet bekommen: „Das ist noch besser als im Kollektivvertrag!“



## ERIK LENZ

ist Betriebsratsvorsitzender bei der AUVA. Ihm sind wichtige Verbesserungen für die Lehrlinge im Betrieb gelungen. Dazu gehört eine sechsmonatige Behaltefrist nach der Lehrabschlussprüfung. Außerdem können Lehrlinge Gleitzeit in Anspruch nehmen und es gibt von Beginn an eine Rotation durch verschiedene Dienststellen und Bereiche, ab dem dritten Lehrjahr kann vier Tage pro Monat im Mobile Office von zuhause gearbeitet werden: „Wir wollen die Lehrlinge nicht gleich wieder verlieren, wir bilden sie ja aus und stecken Zeit und Geld in ihre Qualifikation, um sie zu behalten.“



## Mit deiner Mitgliedskarte sparst du bares Geld

**GPA-CARD.** Als Gewerkschaft GPA-Mitglied hast du nicht nur Vorteile in der Arbeitswelt, sondern auch in der Freizeit: Ermäßigungen bei Theater-, Museums- und Konzertbesuchen, Preisnachlässe in Geschäften und bei Freizeit und Sport preiswerte Urlaubsangebote und vieles mehr...in ganz Österreich.

Klick dich durch über 1.000 Angebote auf der GPA-Card-Vorteilsplattform und schau, welche Ermäßigungen in deinem Umkreis auf dich warten. Es zahlt sich aus, Gewerkschaft GPA-Mitglied zu sein!



<https://card.gpa.at/>



## Die Beschäftigten in der Pflege sind sauer!

**PFLEGE.** Am Tag der Pflege im Jahr 2022 hat der Bundesminister für Gesundheit eine große Pflegereform angekündigt. Dies tat er nur auf großen Druck der Gewerkschaften, da diese für den Tag Demonstrationen in ganz Österreich angekündigt haben. Hat sich seither für die Kolleg:innen in Pflege und Betreuung etwas verbessert?

Immer mehr Beschäftigte verlassen vorzeitig den Pflegeberuf, was bleibt sind lange Wartezeiten für mobile Dienste zu Hause, gesperrte Betten in Pflegeheimen und Krankenhäusern sowie viele frustrierte Berufsangehörige.



Protestaktion am Tag der Pflege in Wien

Am 12.5.2023, dem Tag der Pflege, machten daher in ganz Österreich Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder auf die gewerkschaftlichen Forderungen aufmerksam.

### Die Beschäftigten fordern:

- eine bessere finanzielle Ausstattung auf allen Ebenen
- einen höheren Personaleinsatz und österreichweit einheitliche Personalschlüssel
- stabile Dienstpläne: Erholung in der Freizeit anstatt dauernden Einsparungen
- Aus- und Weiterbildung muss attraktiver gestaltet werden.
- eine echte Pflegereform, die diesen Namen auch verdient!

### Mehr zu den Forderungen der Pflegenden

<https://worte-reichen-nicht.at/>



## Pressefreiheits-Index für Österreich weiter besorgniserregend



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber kritisiert das Aus der Wiener Zeitung.

**PRESSEFREIHEIT.** „Die leichte Verbesserung Österreichs im Pressefreiheits-Index ist kein Grund zum Jubeln, sondern die Verfestigung des besorgniserregenden Absturzes im Vorjahr“, kommentierte GPA-Vorsitzende Barbara Teiber das im Mai von "Reporter ohne Grenzen" präsentierte Ranking der Pressefreiheit. „Besorgniserregend ist die schlechte Platzierung auch deshalb, weil jüngste Entwicklungen wie das

Aus der Wiener Zeitung, Entwicklungen in der Inseratencausa und der massive Abbau journalistischer Arbeitsplätze im Ranking noch gar nicht berücksichtigt wurden und bei den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sogar Verschlechterungen vorliegen. Auch wurde das angekündigte Informationsfreiheitsgesetz immer noch nicht verabschiedet“, ergänzte der Vorsitzende der JournalistInnengewerkschaft in der GPA, Eike Clemens Kullmann.

„Für Gewerkschaften gehört ein unabhängiger Journalismus, der ein Korrektiv zu den herrschenden Machtstrukturen darstellt, zu den Grundfesten einer modernen Demokratie. Leider ist es der Bundesregierung nach dem Absturz im Vorjahr nicht gelungen, eine Basis für eine nachhaltige Verbesserung der Pressefreiheit zu schaffen“, so die GPA-Vorsitzende.

## Arbeitszeitverkürzung



Betriebsversammlungen und Warnstreiks zwangen die Arbeitgeber zum Einlenken.

**KOLLEKTIVVERTRAG.** Die Angestellten in Speditionen und Logistik können sich 2023 über eine Arbeitszeitverkürzung freuen. Durch die durchschnittliche Erhöhung der Mindestgehälter um 7,15 Prozent, die Arbeitszeitverkürzung um 1,5 Stunden und den günstigeren Überstundenteiler von 155 steigen die Stundengehälter wie folgend:  
 Normalstunde: 10,20 – 11,01%  
 Überstunde: 10,45 – 11,26%



## Amtliches Kilometergeld erhöhen!



**KILOMETERGELD.** Viele Arbeitnehmer:innen müssen aus beruflichen Gründen ihren Privat-PKW nutzen. Das Kilometergeld, das diese Aufwände ausgleichen soll, wurde seit 2008 nicht angehoben und beträgt seither unverändert 42 Cent. Das ist für viele eine enorme Belastung. Warum sind der Bundesregierung diese Personen nicht wichtig?  
 Unterschreibe jetzt die online Petition!



# VIER-TAGE-WOCHE IN GROSS-BRITANNIEN: BESCHÄFTIGTE SIND BEGEISTERT

Rund 3.000 Angestellte in 61 britischen Firmen experimentierten ein halbes Jahr lang mit der Vier-Tage-Woche bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung.

Die Umstellung verbesserte die Work-Life-Balance und die Gesundheit der Belegschaft, die Produktivität blieb aufrecht. Bei einem Pilotprojekt von Juni bis Dezember 2022 arbeiteten knapp 3.000 Beschäftigte nur 32 Stunden an vier Tagen, und das bei vollem Lohn. 56 von 61 Arbeitgeber:innen teilten nach Ende der Testphase mit, die Vier-Tage-Woche beibehalten zu wollen.

## 80 PROZENT ARBEIT, 100 PROZENT GEHALT

Das Pilotprojekt basierte auf dem sog. 100:80:100-Modell: Die Beschäftigten erhielten 100 Prozent Gehalt bzw. Lohn für 80 Prozent der Zeit, und mussten sich dabei verpflichten, 100 Prozent produktiv zu bleiben. Die britischen Unternehmen, die an dem Feldversuch teilnahmen, kommen aus verschiedenen Branchen und sind auch unterschiedlich groß. Vom lokalen Fish-and-Chips-Shop bis hin zum großen Finanzdienstleister waren diverse Betriebe vertreten.

Ziel war es zu testen, wie sich die Vier-Tage-Woche bei den Beschäftigten auf Bereiche wie Stress und Burnout, Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Gesundheit, Schlaf, Energieverbrauch und Reisen auswirkt. Die beteiligten Forscher:innen sehen das Projekt als einen vollen Erfolg: Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten verbesserten sich im



Laufe der sechs Monate signifikant! 39 Prozent der Teilnehmer:innen gaben an, dass ihr Stresslevel sank. Die Menschen konnten besser schlafen, hatten weniger Angstzustände und bemerkten eine Verbesserung ihrer Work-Life-Balance. Die Wahrscheinlichkeit eines Burn-out war nach Ende der Studie sogar um 70 Prozent gesunken. Mehr als die Hälfte gaben an, ihre Arbeit besser mit familiären und sozialen Verpflichtungen bzw. Care-Arbeit vereinbaren zu können.

## PRODUKTIVITÄT HIELT STAND

Ganz wichtig: Auch die Produktivitätssteigerung gelang, denn hier hatte es vor Beginn des Versuchs die größte Skepsis seitens der Arbeitgeber:innen gegeben. Die Umsätze der Unternehmen blieben laut Studie im Großen und Ganzen gleich, es gab sogar eine durchschnittliche Steigerung von 1,4 Prozent während des Versuchszeitraums.

Was die Arbeitgeber:innen auch überzeugen konnte: Die Zahl der Kündigungen sank in den sechs Monaten des Experiments um mehr als die Hälfte, jene der Neuanstellungen um mehr als ein Drittel. Ein Drittel der Angestellten machte weniger Überstunden. Die Mitarbeiter:innen

brauchten zwei Drittel weniger Krankheitstage. Die Vier-Tage-Woche macht die Betriebe für neue Mitarbeiter:innen attraktiver und kann ein gewichtiges Argument für oder gegen einen Jobwechsel sein, insbesondere für jüngere Beschäftigte, denen die Work-Life-Balance ein großes Anliegen ist.

## MODELL FÜR DIE ZUKUNFT

Besonders jüngere Arbeitnehmer:innen legen großen Wert auf kürzere Arbeitszeiten, die ihnen Freizeitaktivitäten und Familienleben ermöglichen. Umgekehrt können Betriebe genau hier dem zunehmenden Arbeitskräftemangel entgegenwirken: Jobs, die in einer Firma mit einer Vier-Tage-Woche angeboten werden, finden deutlich mehr Bewerber:innen und die Beschäftigten bleiben auch länger. •

**BARBARA LAVAUD**

### Mehr zum britischen Experiment



# 6 TIPPS UM WIEDER MOTIVIERT ARBEITEN ZU GEHEN

**Wie läuft's bei dir im Job?  
Wir sagen dir, wie  
du deine Zufrieden-  
heit steigern kannst!**

## 1. ZU WENIG GELD?

Dein Gehalt richtet sich nach der Branche, in der du arbeitest und dem gültigen Kollektivvertrag. Auf deinem Dienstzettel, den du zu Beginn deiner Tätigkeit erhalten hast, ist deine Einstufung laut Kollektivvertrag ersichtlich. Wenn du denkst, dass deine Bezahlung nicht deiner Ausbildung und Berufserfahrung entspricht, dann besprich das mit deinem Betriebsrat oder deiner Gewerkschaft GPA. Rechne auch deine Überstunden bzw. deine Mehrarbeitsstunden nach: Wurde alles ausbezahlt?

Wenn du eine Gehaltserhöhung beantragen möchtest, dann mal los! Finde einen Termin mit deinem/deiner Vorgesetzten für ein Gespräch. Bereite dich gut darauf vor und überleg auch, welche Forderung realistisch wäre. Ein gratis online Tool zur Vorbereitung deiner Gehaltsverhandlung findest du hier:



## 2. KEINE KARRIEREAUSSICHTEN?

Wenn es dir um Aufstiegschancen geht, so kannst du selbst aktiv werden. Fehlen dir Kompetenzen für eine Beförderung? Informiere dich, wie du dich weiterbilden könntest: Reicht ein einwöchiges Seminar um spezielle Kenntnisse zu erwerben, oder willst du einen höherwertigen

Abschluss? Viele Arbeitgeber:innen sind durchaus bereit in die Ausbildung ihrer Beschäftigten zu investieren und ihnen Schulungen zu bezahlen.

Oder du beantragst eine Bildungskarenz: Dabei handelt es sich um eine bezahlte Auszeit. Du kannst mindestens zwei, längstens zwölf Monate lang eine Bildungsmaßnahme besuchen, die vom AMS übernommen wird. Dein Arbeitgeber oder deine Arbeitgeberin muss einverstanden sein. Genauere Infos dazu findest du hier:



## 3. SCHRECKLICHE KOLLEG:INNEN?

Du bist mit deiner Arbeit inhaltlich zufrieden, aber du teilst dein Büro mit einem intriganten Kollegen, der dich piesackt oder gar mobbt? Die Stimmung im Team ist unter null und alle misstrauen sich gegenseitig? Falls die Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum stark beeinträchtigt ist, solltest du aktiv werden! Sprich mit deiner/m Vorgesetzten oder wende dich an den Betriebsrat! Sinnvoll wären hier etwa Coaching oder Teambuilding-Aktivitäten.

## 4. UNMÖGLICHE ARBEITSZEITEN?

Was kannst du tun, wenn dich die Arbeit auffrisst? Wie läuft dein Arbeitstag ab, machst du regelmäßig Pausen? Wer länger als sechs Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde Ruhepause.

Du hast auch ein Recht auf Ruhezeiten! Du musst elf Stunden pro Tag und am Wochenende durchgängig 36 Stun-

den ruhen können. Auch im Homeoffice musst du nicht rund um die Uhr erreichbar sein, sondern nur zu deinen Arbeitszeiten. Arbeitszeitgrenzen gelten auch bei All-In-Verträgen. Wenn du nicht sicher bist, welche Regelung auf dich zutrifft: Frag deinen Betriebsrat oder deine Gewerkschaft GPA!

## 5. WO IST DER BETRIEBSRAT?

Es läuft nicht rund in der Arbeit, die Stimmung ist im Keller, die ersten kündigen. Und der Betriebsrat? Wenn es „Brösel“ gibt, so ist der Betriebsrat immer die beste Adresse!

Wenn es in deinem Betrieb noch keinen Betriebsrat gibt, dann wäre es vielleicht an der Zeit, einen neu zu gründen? Ein Betriebsrat kann u.a. Betriebsvereinbarungen abschließen und dadurch die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten wesentlich verbessern, z.B. bei der Arbeitszeit. Besonders bei ernsthaften Problemen sind Betriebsräte als eine gesetzliche Körperschaft ungleich effektiver und rechtlich abgesichert. Wenn du ernsthaft überlegst, einen Betriebsrat bei dir im Unternehmen neu zu gründen, dann wende dich am besten direkt an deine Gewerkschaft GPA.

## 6. NICHTS GEHT MEHR?

Kündigen will wohlüberlegt sein – einfach beim Chef reinmarschieren und ihm die Kündigung auf den Tisch knallen ist keine gute Idee! Klüger ist es, wenn du dir einen neuen Job suchst und erst danach kündigst. Der Arbeitsmarkt ist in etlichen Branchen übrigens so gut wie schon lange nicht mehr! Viele Firmen suchen „händeringend“ nach Arbeitskräften. Bei Verhandlungen um die Arbeitszeit oder das Gehalt hast du daher gute Karten!

**BARBARA LAVAUD**

# KEIN BETRIEBSRAT FÜR, SONDERN MIT DEN KOLLEG:INNEN

**Die Betriebsratsvorsitzende Selma Schacht im Gespräch über Freizeitpädagogik, Mitbestimmung in der Arbeitnehmer:innen-Vertretung und Monster in der Stadthalle.**

Die Betriebsratsvorsitzende der Bildung im Mittelpunkt GmbH (BiM) ist dieser Tage eine gefragte Person. Erst die geheimen Pläne des Bildungsministers, ein Beschluss zum Streik, Solidarität vom ÖGB, nächste Woche schon die Aktionswoche – bei Selma Schacht geht's derzeit drunter und drüber. Aber alles der Reihe nach...

## KRITIK

Mit einem Paukenschlag veröffentlichte der Betriebsrat der BiM vor zwei Wochen die bis dahin unbekanntenen Pläne des Bildungsministeriums: Freizeitpädagog:innen an öffentlichen Schulen sollen österreichweit in den öffentlichen Dienst überführt werden. Bisher sind sie bei Unternehmen, wie der BiM, oder bei Vereinen angestellt. Klingt nicht unlogisch, der Teufel aber liegt, wie so oft, im Detail: Die Umsetzung des Plans würde der „Eliminierung der Freizeitpädagogik“ gleichkommen, heißt es in einer Stellungnahme vom Betriebsrat, „verbunden mit katastrophalen Verschlechterungen der Dienstverhältnisse, der Ausbildung und der Betreuung sowie massiven Personalkürzungen und dem Ende der Bildung im Mittelpunkt GmbH.“

„So nicht!“ sagen die Betriebsrät:innen und stellen eine Petition gegen die un-



Selma Schacht ist Betriebsratsvorsitzende bei der Bildung im Mittelpunkt GmbH (BiM).

durchsichtigen Pläne des Bildungsministers Martin Polaschek ins Netz. In einer Betriebsversammlung wurde zu Tausendst der Streik beschlossen, eine ganze Aktions- und Streikwoche vom 12. bis 16. Juni wurde durchgeführt. Federführend beteiligt: Selma Schacht, streitbare Betriebsratsvorsitzende, Freizeitpädagogin und Kommunistin.

## BIOGRAFIE

„Seit ich denken kann, setze ich mich für andere ein,“ blickt Schacht auf Jahrzehnte der politischen Organisation zurück. Die gebürtige Linzerin war schon bei Schüler:innen-Organisationen, im

Gymnasium dann Schulsprecher-Stellvertreterin und Bundes-Studierenden-Vertreterin.

Schacht ist eigentlich diplomierte Sozialarbeiterin, hat nach Fortbildungen aber vor 25 Jahren begonnen als Freizeitpädagogin zu arbeiten. Um den Austausch unter den auf viele Schulen verstreuten Kolleg:innen zu fördern, habe sie damals mit anderen die „Mitarbeiter:innen-Zeitung“ gegründet. Seit 2001 ist sie im Betriebsrat aktiv, vier Jahren später übernahm sie den Vorsitz. Dort vertritt sie heute an die 2.300 Freizeitpädagog:innen.

## FREIZEITPÄDAGOGIK

Freizeitpädagogik ist für sie „die sinnerefüllte Freizeit im schulischen Rahmen,“ erklärt das „Stahlstadt-Kind.“ Das könne Theater, Sport, Musisches oder andere kreative Tätigkeiten sein. Unterricht und Freizeit sollen Hand in Hand gehen, die formelle Bildung nach Lehrplan und Phasen zur freien Entfaltung. „Zum Beispiel das Konzert der Monsterfreunde letzte Woche in der Stadthalle, das haben auch Freizeitpädagog:innen an den Schulen mit den Kindern vorbereitet.“ Bei dem Projekt wurden Kinder im Volksschulalter durch das Semester von „Monstern“ begleitet. Höhepunkt war ein Konzert zum Mitmachen, mit Kostümen, Tanz und gemeinsamem Singen. In Summe 16.000 Kinder aus unzähligen Schulklassen hätten laut Schacht bei den acht Konzerten der Monsterfreunde teilgenommen.

**»Eine Matura als Voraussetzung bedeutet, dass hunderte Menschen ihren Job nicht weitermachen könnten.«**

Selma Schacht

## DER HAKEN AN DER REFORM

Das aktuelle Problem: Mit der geplanten Bildungsreform verschwinde die gesetzliche Grundlage für ihre ganze Profession. „Der entsprechende Lehrgang auf den Pädagogischen Hochschulen soll komplett aus dem Gesetz gestrichen werden.“ Die ersatzweise geplante „Assistenzpädagogik“ umfasse nur die Hälfte der Ausbildungszeit von Freizeitpädagog:innen. Die Pläne des Ministeriums bedeuten nicht nur bis zu einem Fünftel weniger Lohn für viele von Schachts Kolleg:innen, sondern auch eine „Verschärfung der Aufnahmebedingungen,“ wie es in einer Stellungnahme des Betriebsrats heißt. „Eine Matura als Voraussetzung bedeutet, dass hunderte Menschen ihren Job nicht weitermachen könnten.“ Viele der Freizeitpädagog:innen hätten keine Ma-

tura. „Wir haben im Betrieb eine irrsinnig diverse Belegschaft.“ Geschätzte 60 Prozent der Freizeitpädagog:innen haben ihre Wurzeln nicht in Österreich und bringen Mehrsprachigkeit und Multikulturalität in die Schule. „Sie zeigen damit tagtäglich, dass sie gute Arbeit machen,“ so Schacht. Auch in der Betriebsratsarbeit: „Auch in der Gewerkschaftsbewegung, die vor xenophoben Ressentiments nicht gefeit ist, ist es wichtig, dass gerade diese Kolleg:innen repräsentiert sind.“ Das versuche der BiM-Betriebsrat abzubilden.

## GESCHICHTE

Und das mit Erfolg. „In Streikzeiten ist klar, dass nicht ich den Ton angebe, sondern das Streikkomitee.“ Die Kolleg:innen von der Basis sollen mitgestalten und -diskutieren können, findet die Betriebsratsvorsitzende. Und die blickt auf eine kämpferische Geschichte zurück: Der BiM-Betriebsrat war einer der ersten in dem Bereich, der während KV-Verhandlungen Protestaktionen organisierte, die Betriebsversammlungen im öffentlichen Raum abhielt. „Unsere Belegschaft war Motor vieler Streikbewegungen im Sozial- und Gesundheitsbereich der letzten Jahre.“

Mit der geplanten Bildungsreform steht aber auch Schachts Betriebsrat selbst zur Disposition. „Ob ein Weitermachen als kollektiv-kämpferisches BR-Team möglich ist, wenn wir in den öffentlichen Dienst überführt werden, steht in den Sternen. Daher sagen wir auch: Kein Tag ohne Interessensvertretung!“

Dafür hielten die Freizeitpädagog:innen Mitte Juni eine Streik- und Aktionswoche ab. Die ganze Woche lang gab es Infotische, Kundgebungen, Demos und Streiks an unterschiedlichen Schulstandorten in Wien. Am 15. Juni veranstalteten Beschäftigte im gesamten Bildungsbereich und Gewerkschaften in ganz Österreich Aktionen, an denen sich auch Schachts Kolleg:innen mit einem ganztägigen Streik beteiligten. •

**CHRISTOF MACKINGER**



## ZUR PERSON:

Wenn sie nicht am Organisieren, Beraten oder Vernetzen ist, dann geht Selma Schacht in die Berge oder singt Revolutions – und Arbeiter:innenlieder mit dem ‚Hor 29. November‘, einem selbstorganisierten Chor in Wien. Dazu hat sie gerade wenig Zeit, aber: „Ich mache den Job einfach wirklich gerne!“ Er verbinde Arbeit mit Menschen und politische Arbeit. Es mache ihr Spaß gemeinsam was zu bewegen. Das entspreche ihrer Überzeugung: „Ich bin Kommunistin. Als solche ist für mich eine Gesellschaft ohne Ausbeutung das, was es zu erreichen gilt.“ Man müsse dafür sorgen, dass jene, die in diesem System unter die Räder kommen, sich selbst ermächtigen können.

# FAKTENCHECK PENSIONEN

Wir stellen einige der gängigsten Mythen über Pensionen richtig:  
Das Pensionssystem ist weder zu teuer, noch steuert es auf einen Kollaps zu.

**?** **BEHAUPTUNG: DAS PENSIONS-SYSTEM WIRD IMMER TEUERER. DAHER IST EINE PENSIONSREFORM NOTWENDIG.**

**✓** **Faktencheck:** Es stimmt, dass die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen sind. Alles andere wäre aber auch unplausibel, denn es steigen auch die Preise, die Einkommen der Erwerbstätigen, die Steuereinnahmen und die Staatsausgaben. Man muss den Pensionsaufwand daher in Relation zu anderen Größen setzen, um zu einer aussagekräftigen Information zu kommen. Sinnvollerweise misst man den Pensionsaufwand in Relation zum gesellschaftlichen Gesamteinkommen (BIP). Dieser Anteil entwickelt sich stabil und wird in den nächsten Jahren leicht zunehmen. Das ist auch sinnvoll, weil der Anteil der Pensionist:innen an der Bevölkerung zunimmt. Der Anteil der Pensionen am Gesamteinkommen ist mit ca. 14 Prozent weitaus geringer als der Anteil der Pensionist:innen an der Bevölkerung (28,4 Prozent 2021). Es ist also falsch, dass die Pensionist:innen einen überproportionalen Teil des gesamtwirtschaftlichen Wohlstands bekommen würden. Das Gegenteil ist richtig.

**?** **BEHAUPTUNG: DAS PENSIONS-SYSTEM WIRD UNFINANZIERBAR, WEIL DER „ALTENANTEIL“ IMMER MEHR ZUNIMMT.**

**✓** **Faktencheck:** Die Tatsache, dass die Menschen älter werden, ist nicht neu und zudem eine erfreuliche Tatsache. Zu bedenken ist: Es steigt nicht nur der Anteil der Pensionist:innen, sondern es steigt



auch die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft. Für die Frage der Finanzierbarkeit des Pensionssystems kommt es nicht nur auf die Höhe der Pensionsausgaben an, sondern auch darauf, wie hoch das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen ist, aus dem die Pensionen finanziert werden. Es ist absurd zu behaupten, dass sich eines der reichsten Länder der Welt seine Bevölkerung nicht mehr „leisten“ kann. Fakt ist: Der Anteil der Pensionen am BIP wird bis 2035 leicht von 14 auf 15,4 Prozent steigen. Damit wird er viel geringer wachsen als der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Beamtenpensionen mit dem Pensionsrecht der Arbeiter:innen und Angestellten harmonisiert werden und ab 2024 das Frauenpensionsalter an das der Männer angeglichen wird. Außerdem steigt das faktische Pensionsalter an.

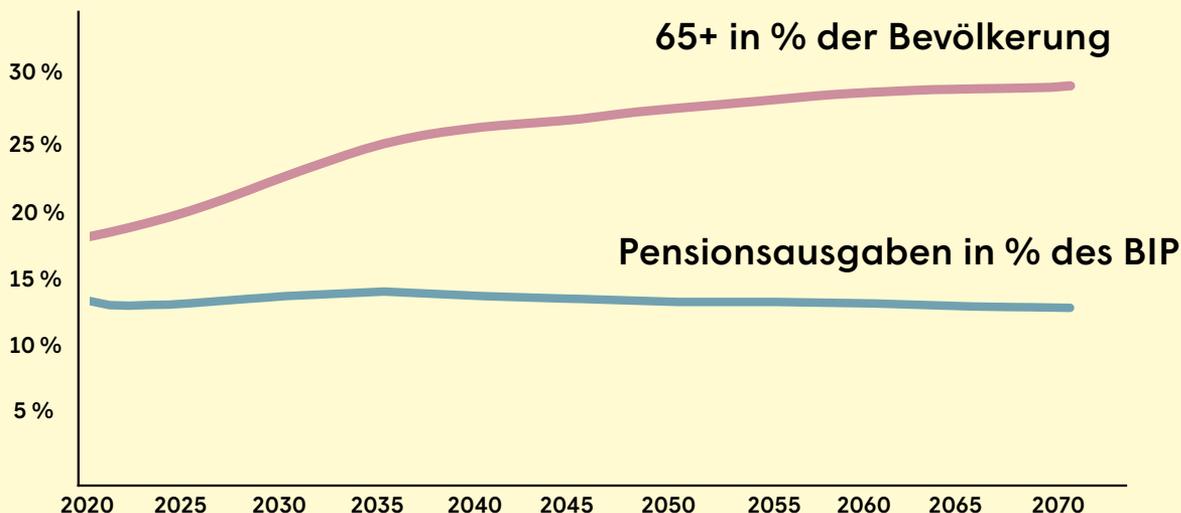
2021 lag das Pensionsantrittsalter bei Alterspensionen bei 61,8 Jahren (Männer 63,2 Jahre, Frauen 60,7 Jahre). Wenn das Wirtschaftswachstum 1,3 Prozent pro Jahr beträgt, dann steigt das BIP 2022 bis 2042 um insgesamt 29,5 Prozent. Nach

Abzug der Pensionsausgaben bleibt immer noch eine Steigerung von 28,6 Prozent. Das gibt für Alarm nichts her. Die Pensionsausgaben wachsen langsamer als der Bevölkerungsanteil über 65.

**?** **BEHAUPTUNG: DAS PENSIONS-LOCH WIRD IMMER GRÖßER, JAHR FÜR JAHR STEIGEN DIE ZUSCHÜSSE AUS DEM BUDGET IN DAS PENSIONS-SYSTEM.**

**✓** **Faktencheck:** Neben den zweckgebundenen Pensionsversicherungsbeiträgen der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen werden die Pensionen zu einem Teil auch aus Steuermitteln finanziert (Bundesbeitrag). Das war von Beginn an so vorgesehen. Daher ist es falsch, den steigenden Bundesbeitrag als „Pensionsloch“ oder „Defizit“ zu bezeichnen. Dass die Steuerzuschüsse zunehmen ist klar, denn es steigen auch die Pensionen, die Lohn- und Gehaltssumme, die Pensionsbeiträge und die Steuereinnahmen. Der Anteil der Steuermittel an den Pensionsausgaben ist hingegen relativ konstant. Steuermittel decken etwa

## PENSIONSAUSGABEN IN % DES BIP, PERSONEN AB 65 IN % DER GESAMTBEVÖLKERUNG



Quelle: Langfristprojektion der EU-Kommission

ein Viertel der Pensionsausgaben, die restlichen drei Viertel werden durch die Pensionsversicherungsbeiträge gedeckt. Am höchsten ist der durch Pensionsbeiträge finanzierte Anteil bei den Arbeiter:innen und Angestellten (80 Prozent). Der Steuerzuschuss wird unter anderem für Ausgleichszulagen sowie für die Anrechnung von Kindererziehungs- und Präsenz- und Zivildienstzeiten verwendet. Der Steuerzuschuss verteilt sich sehr unterschiedlich. Bei den Arbeitnehmer:innen liegt er unter 15 Prozent, bei den Selbständigen bei ca. 45 Prozent und bei den Bäuer:innen bei 77 Prozent!

**?** **DER VERGLEICH MACHT SICHER: ÖSTERREICHS PENSIONSSYSTEM BRINGT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH GUTE LEISTUNGEN.**

**✓** Mit dem Pensionskonto und seiner Berechnungsformel bleibt Österreich ein Land mit einem guten öffentlichen Pensionssystem. Das zeigen u.a. Vergleichsbe-

rechnungen der OECD (Industriestaaten) für Menschen, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen. Die OECD simuliert die Pensionshöhe eines Erwerbstätigen, der 2020 im Alter von 22 Jahren auf den Arbeitsmarkt kommt und ohne Unterbrechung bis zum jeweiligen zukünftigen Regelpensionsalter arbeitet. Die Pension liegt dann bei einem Pensionsantritt mit 65 Jahren Jahren in Österreich bei 74,1 Prozent des Bruttoeinkommens. Betrachtet man die Nettopension mit dem Nettoeinkommen schaut es besser aus. Diese beträgt im selben Fall 87,1. Diese ist höher, weil Pensionistinnen und Pensionisten geringere Abzüge haben (keine Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge). Das heißt, das Pensionssystem bietet auch für all jene, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, eine vergleichsweise gute finanzielle Absicherung im Alter.

Die österreichische Pensionsversicherung erbringt deutlich höhere Leistungen als die deutsche Rentenversicherung. Im

Jahr 2019 waren bei neu angetretenen Pensionen die Leistungen in Österreich um 2/3 höher, Alterspensionen um 70 Prozent, krankheitsbedingte Pensionen um 47 Prozent. •

DAVID MUM

**Für Rechtsberatung und Hilfe zur Rechtsdurchsetzung steht dir natürlich auch deine Gewerkschaft GPA zur Verfügung!**

Unter der Telefonnummer **050301** kannst du gleich einen persönlichen Beratungstermin in deiner Region vereinbaren.



# ALLES RUND UMS DIENSTZEUGNIS

**Egal, wie ein Dienstverhältnis endet: die Beschäftigten haben Anspruch auf Ausstellung eines gesetzeskonformen Dienstzeugnisses.**

In diesem Zeugnis sind Arbeitnehmer:in wie auch Arbeitgeber:in genau zu bezeichnen und die Dauer des Dienstverhältnisses sowie die Art der verrichteten Tätigkeiten anzuführen. Dabei genügen reine Berufsbezeichnungen oft nicht; der oder die Leser:in des Dienstzeugnisses muss sich ein klares Bild davon machen können, was alles zu den Aufgaben des oder der Beschäftigten gehört hat.

## QUALIFIZIERTES DIENSTZEUGNIS

Ein solches Dienstzeugnis legt Piotr B. seiner GPA-Rechtsberaterin vor. „Ich habe sieben Jahre lang für diese Firma gearbeitet“, beschwert er sich, „und alles, was ich bekomme, ist dieser Wisch. Ich hätte mir zumindest erwartet, dass die Qualität meiner Arbeitsleistung sowie mein Engagement lobend hervorgehoben werden. Immerhin war ich ein ausnehmend tüchtiger, flexibler und initiativer Mitarbeiter.“ Was Piotr B. nun wissen möchte ist, wie er ein sogenanntes „qualifiziertes Dienstzeugnis“ durchsetzen kann. Zu seiner großen Enttäuschung erfährt er, dass darauf kein Rechtsanspruch besteht. Weder eine positive Bewertung seiner Arbeitsleistung noch lobende Ausführungen zu seiner Person wie z.B. besonderer Fleiß oder außergewöhnlicher Einsatz können erzwungen werden. „Trotzdem sollten wir mit Ihrem ehemaligen Arbeitgeber reden“, schlägt die Rechtsberaterin vor. „Wenn er Ihnen beruflich nichts in den Weg legen möchte, erklärt er sich



bestimmt dazu bereit, Ihnen ein Dienstzeugnis nach Ihren Vorstellungen auszustellen.“ Die Gewerkschaft GPA wird für Piotr B. bei seinem ehemaligen Chef intervenieren und eine Kulanzlösung anstreben.

## DIENSTZEUGNIS EINKLAGEN

Adele S. hat ein anderes Problem. In ihrem Dienstzeugnis ist vermerkt, dass sie gekündigt wurde. Außerdem findet sich darin folgender Passus: Frau Adele S. war stets sehr bemüht. „Sehr bemüht“, ärgert sie sich. „Das klingt, als hätte ich nichts geleistet.“ Genauso ist dieser Passus auch zu verstehen. Es wird unterstellt, Adele S. habe sich zwar redlich bemüht, aber nichts zuwege gebracht. „Dieses Dienstzeugnis“, ahnt sie, „wird mir bei der Jobsuche nur wenig helfen.“ Es beruhigt sie zu hören, dass das Dienstzeugnis nicht gesetzeskonform ausgestellt

wurde. Es darf nämlich weder Angaben zur Art und Weise der Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beurteilungen enthalten, die geeignet sind, das Erlangen einer neuen Anstellung zu erschweren. Ihr Chef wird ein ordnungsgemäßes Dienstzeugnis ausstellen müssen. „Und wenn er sich weigert?“, fragt sie nach. „Er wird sagen, er hätte mir bereits ein Dienstzeugnis ausgehändigt.“ „Mit gesetzeswidrigen, für Sie schädlichen Inhalten“, erfährt sie. „Sollte Ihr Arbeitgeber das nicht einsehen wollen, können Sie mit unserer Unterstützung ein ordnungsgemäßes Dienstzeugnis einklagen.“ Adele S. hofft, dass das nicht notwendig sein wird. Außerdem benötigt sie dringend ein herzeigbares Dienstzeugnis. „Ich bin arbeitslos“, sagt sie, „und brauche einen Job.“ Auch in ihrem Fall wird die Gewerkschaft GPA erst einmal bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber intervenieren.

**LANGE VERJÄHRUNGSFRIST**

Elena Y. meldet sich in der Telefonberatung. „Mein letztes Dienstverhältnis hat vor 4 Jahren geendet“, schilderte sie ihre Situation, „und weil ich mich damals selbständig machen wollte, habe ich kein Dienstzeugnis verlangt. Nun haben sich meine familiären Verhältnisse geändert und ich suche wieder eine unselbständige Erwerbstätigkeit.“ Ihre Sorge ist, dass sie nach Ablauf von 4 Jahren ihren Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses verloren haben könnte. „Keine Sorge“, beruhigt sie der GPA-Rechtsberater. „Ein Dienstzeugnis können Sie auch noch nach 10 oder 20 Jahren verlangen. Hier gilt nicht die kurze 3-jährige Verjährungsfrist, sondern die lange 30-jährige.“

**CODES IM DIENSTZEUGNIS**

Besonders tückisch sind Codes, die potentielle Arbeitgeber:innen quasi zwischen den Zeilen lesen lassen. Da nichts Negatives über ehemalige Beschäftigte niedergeschrieben werden darf, wird der Umweg über derlei Codes genommen.

Da ein Dienstzeugnis nichts Negatives enthalten darf, verwenden Arbeitgeber häufig Codes. Hier haben wir ein paar Beispiele aus unserer Beratungspraxis für dich entschlüsselt:

„hat seine Arbeit stets ordnungsgemäß verrichtet“	tut nur das Notwendigste, zeigt keine Eigeninitiative
„war bei Kollegen und Kolleginnen sehr beliebt“, „trug viel zum guten Betriebsklima bei“, „ist ein sehr kommunikativer Mensch“	tratscht viel
„setzte sich stets für die Belange der Belegschaft ein“	lässt sich nicht alles/wenig gefallen; außerdem könnte es ein Hinweis auf Betriebsratstätigkeit oder Gewerkschaftsmitgliedschaft sein
„zeigte viel Selbstvertrauen“	große Klappe, nichts dahinter
„hat im Rahmen seiner Fähigkeiten gearbeitet“	die Fähigkeiten sind begrenzt
„war bei Kunden und Kundinnen rasch beliebt“	wenig Verhandlungsgeschick, macht zu viele Zugeständnisse

Einen dieser Codes haben wir bei Adele S. bereits kennengelernt: Wer „bemüht“ ist, leistet nicht viel. Doch selbst qualifizierte Dienstzeugnisse haben ihre Tücken. Formulierungen wie „hat sehr gut gearbeitet“, „war zur vollen Zufriedenheit für uns tätig“ oder „kann empfohlen werden“ haben in einem 1A-Dienstzeugnis nichts verloren.

Wer Arbeitnehmer:innen tatsächlich weiterempfehlen möchte, verwendet Superlative wie „zur vollsten/höchsten Zufriedenheit“ oder „kann wärmstens empfohlen werden“.

Wünschenswert wäre außerdem ein abschließender Satz, in dem man dem oder der ausscheidenden Beschäftigten auf dem weiteren Lebensweg alles Gute wünscht.

Aber Vorsicht: Wünscht man dem oder der ehemaligen Mitarbeiter:in viel Glück könnte das so gelesen werden, als würde er oder sie Glück benötigen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden! ●

**ANDREA KOMAR**



**RECHT AUF EIN DIENSTZEUGNIS?**

Wer sich um einen Job bewirbt weiß, dass gute, aussagekräftige Dienstzeugnisse aus vorangegangenen Beschäftigungen die Chancen, genommen zu werden, erhöhen.

Aber besteht überhaupt ein Anspruch auf ein gutes, aussagekräftiges Dienstzeugnis?

Darf ein Dienstzeugnis auch negative Beurteilungen enthalten?

Und gibt es tatsächlich so etwas wie geheime Codes, mit denen Arbeitgeber:innen versteckte Kritik üben?

Im Artikel geben wir Antworten auf die brennendsten Fragen.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

**DU HAST EINE ARBEITS-RECHTLICHE FRAGE?**



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

# „WIR BRAUCHEN PREISDECKEL FÜR LEBENSMITTEL, ENERGIE UND WOHNEN.“

Auch immer mehr Menschen, die erwerbstätig sind, haben Probleme, die laufenden Kosten vor allem fürs Wohnen zu stemmen. Das spürt auch die Volkshilfe Wien, die seit 2022 im Auftrag des Sozialministeriums den Wohnschirm organisiert. Die KOMPETENZ sprach dazu mit Tanja Wehsely, der Geschäftsführerin der Volkshilfe Wien.



„Geringfügig Beschäftigte, Bezieher:innen der Mindestpension, kinderreiche Familien und andere vulnerable Gruppen sind besonders hart von den aktuellen Teuerungen betroffen“, sagt Wehsely. „Allerdings betrifft das auch immer mehr Menschen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen“, fügt sie hinzu. Entweder würden vom Arbeitgeber nicht genügend Stunden angeboten und das Gehalt sei daher geringer als bei einer Vollzeitstelle oder das grundsätzliche Einkommen sei nicht genügend an die allgemeinen Teuerungen angepasst oder aber Ansprü-

che auf ein ausgleichendes Einkommen könnten nicht geltend gemacht werden. „Die Gründe dafür sind so vielfältig wie mittlerweile die Klientel, welche unsere Beratungsstelle aufsucht.“

## MEHR MENSCHEN IN NOTLAGEN

Wenn Tanja Wehsely aus dem Alltag der Fachstelle für Wohnungssicherung (FAWOS) erzählt, wird rasch spürbar, warum sich immer mehr Menschen in einer Notlage befinden. Da ist zum Beispiel Frau T. Sie lebt seit dem Frühjahr alleine in ihrer

Wohnung. Im Mai 2022 hatte sie eine Anstellung in einem Büro angenommen, diese aber im Juni darauf wieder verloren, da die Firma Stellen abbaute. Frau T. ging es daraufhin psychisch so schlecht, dass sie sich um Alltägliches kaum mehr kümmern konnte und keinen Antrag auf Unterstützung stellte. Seit April 2023 ist sie wieder berufstätig und arbeitet nun Vollzeit als Sprachlehrerin. So kann sie auch ihre Miete wieder laufend zahlen. Doch zwischenzeitlich konnte sie das nicht und daher brachte der Vermieter eine Räumungsklage ein. Die Rückstände in Höhe

von 3.127, 90 Euro kann Frau T. mit ihrem aktuellen Nettoeinkommen von monatlich 1.700 Euro nicht stemmen. Diese wurden nun vom Wohnschirm übernommen, sodass Frau T. in ihrer Wohnung bleiben kann.

Herr Y. wiederum lebt seit 1. Juni 2021 alleine in einer Wohnung, für die anfänglich 760 Euro an Miete zu bezahlen war. Inzwischen beläuft sich diese allerdings bereits auf 1.210,01 Euro. Herr Y. arbeitet Vollzeit und verdient 1.547,80 Euro. Er kann sich die Wohnung nun nicht mehr leisten und nach und nach entstanden ein Mietrückstand sowie Klags- und Anwaltskosten in Höhe von insgesamt 2.420,20 Euro. Herr Y. hat inzwischen zwar eine neue, günstigere Wohnung, in die er nun mit seiner Lebensgefährtin und deren Kindern umgezogen ist. Kautions- und Übersiedlungskosten dafür hätte er aber nicht abdecken können. Auch hier half der Wohnschirm.

Frau R. lebt seit 2020 mit ihren beiden Söhnen in einer Wohnung. Die monatliche Miete beträgt 564,51 Euro. 2022 verlor die Frau ihre Arbeit und das Arbeitslosengeld wurde auf Grund von Missverständnissen gekürzt. Aus Unwissenheit beantragte sie die Wiener Mindestsicherung nicht und der Vater der Kinder weigerte sich anfangs, Alimenter für die beiden Kinder zu überweisen. Schließlich konnte Frau R. die Miete in den Monaten November und Dezember nicht bezahlen. Seit Jänner ist Frau R. wieder berufstätig, ihre Stelle als Betreuerin für Menschen mit Behinderung ist allerdings nur ein 25-Stunden-Job, obwohl Frau R. gerne Vollzeit arbeiten würde. Sie kommt mit den laufenden Kosten wieder zurecht, kann aber die Rückstände nicht abdecken. Der Wohnschirm übernimmt das nun und mit der Hausverwaltung konnte daher vereinbart werden, dass keine Klage eingebracht wird.

Der Wohnschirm, der auf Initiative der Volkshilfe, aber auch der Arbeiterkammer eingerichtet wurde, leistet viel. Er hilft seit 2022 bei Mietrückständen und seit 2023 auch bei Problemen, die Ener-

giekosten zu zahlen. Bis 2026 stehen hier insgesamt 139 Millionen Euro zur Verfügung. Der Wohnschirm kann aber nicht mehr helfen, wenn die laufenden Kosten dauerhaft nicht mehr bestritten werden können. „Er wurde für Miet- und Energierückstände auf Grund von Covid19 geschaffen“, erklärt Wehsely. „Für die aktuelle Multikrise er dauerhaft nicht tauglich.“

### MEHR LEISTBARER WOHNRAUM

Wie aber ist diese Krise zu lösen? „Es braucht leistbaren Wohnraum, Arbeit und entsprechendes Einkommen sowie eine positive Perspektive für die Klient:innen“, sagt Wehsely. Und, in Richtung Regierung: „Wir teilen hier die Einschätzung von WIFO, Arbeiterkammer und Momentum-Institut: Demnach ist ein Preisdeckel für Lebensmittel, Energie und Wohnen dringend notwendig.“ Denn: Sozialpolitik sei keine Wohnpolitik, der Krise könne also nicht nur durch Unterstützungszahlungen begegnet werden, die Kosten an sich müssten eingedämmt werden.

Laut Statistik Austria waren bereits sechs Prozent der Bevölkerung – das sind mehr als 300.000 Menschen – schon einmal mit einem drohenden Wohnungsverlust konfrontiert. Das entspreche auch der Wahrnehmung der Volkshilfe, die einen steigenden Zulauf bei ihrer Fachstelle für Wohnungssicherung verzeichnet, so Wehsely.

### NÄCHSTE MIETERHÖHUNG STEHT BEVOR

Dieser könnte in Bälde weiter ansteigen. Denn Rund 135.000 Haushalten steht mit Juli österreichweit bereits die nächste Mieterhöhung ins Haus. Konkret geht es um die Kategoriemieten. Das sind Mietverträge für Wohnungen in vor 1945 privat errichteten Gebäuden, die vor dem 1. März 1994 abgeschlossen wurden. Die Erhöhung wird voraussichtlich bei plus 5,5 Prozent liegen. Die Crux: Das wäre dann für diese Mieter:innen bereits die vierte Erhöhung in 15 Monaten – insgesamt dann von fast 24 Prozent. „Das

ist für viele nicht mehr machbar“, klagt Walter Rosifka, Wohnrechtsexperte in der AK Wien, an.

Auch Wehsely sieht inzwischen eine Zuspitzung der Situation, zu den steigenden Mieten kämen ja auch noch die hohen Energiekosten. Gerade letztere würden teilweise die Leistbarkeit einer Wohnung verhindern. „Dies betrifft natürlich besonders kinderreiche Familien, in denen der Bedarf an Strom und Gas auch in den Sommermonaten erhöht ist, da die Eltern den Kindern zumindest einmal am Tag eine warme Mahlzeit zubereiten wollen.“ Aber auch die Betriebskosten schlagen immer stärker zu Buch. „Es rufen Menschen bei uns an, die teilweise seit Jahrzehnten in ihrer Wohnung leben und nun erstmals die Betriebskostenabrechnung nicht mehr begleichen können.“ •

ALEXIA WEISS

## PREISE RUNTER!

Wir fordern gemeinsam mit dem ÖGB einen Energiepreisdeckel für Strom- und Gasrechnungen, ein Wärmepaket für alle Heizformen und eine Streichung der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel.

Außerdem müssen die Steuern auf Treibstoff auf Zeit gesenkt werden. Die Mehrwertsteuer auf Öffi-Tickets muss gestrichen werden und das amtliche Kilometergeld muss erhöht werden.

Die Mieterhöhungen müssen gestoppt und eine Mietpreisbremse muss eingeführt werden.

# EIN STÜCK HEIMAT IN ST. PÖLTEN

Seit der Übersiedlung der GPA-Niederösterreich von Wien nach St. Pölten war es der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) ein großes Anliegen, auch in der niederösterreichischen Landeshauptstadt leistbaren Wohnraum zu schaffen. Nun ist dieses Unterfangen in Kooperation mit der Allgemeinen gemeinnützigen Wohnungsgenossenschaft in St. Pölten endlich gelungen.

Das Wohnbauprojekt "Habitat DG 52" in der Daniel-Gran-Straße 52 in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof St. Pölten und angrenzend zur Innenstadt, entstehen nach der Planung von Architekt DI Pfoser bis Herbst dieses Jahres 64 neue hochwertige Mietwohnungen zu leistbaren Konditionen. Der WBV-GPA gehören bei dem Neubauprojekt 22 Wohnungen, die über die Bauvereinigung ([www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at)) ab sofort direkt zur Vergabe gelangen.



## WOHNHAUS MIT VIELEN KLEINEN RAFFINESSEN

In den letzten Jahren wurden die umliegenden Gebäude einer gründerzeitlichen Blockrandbebauung weitgehend revitalisiert. Der Wohnbau "Habitat DG 52", der in Summe aus 3 Bauteilen und 6 Wohnhöfen besteht, bietet gut belichtete und quer durchlüftbare Wohnungen in ruhiger Stadtlage. Das Wohnungsangebot erstreckt sich von 2-Zimmer- bis 4-Zimmer-Wohnungen, die allesamt über einen zugeordneten Tiefgaragen- sowie Fahrradabstellplatz verfügen. Die Wohnungen sind komfortabel mit dem Lift über alle Stockwerke hinweg verbunden, sodass man vom Erdgeschoß, aber auch über die Garage, direkt und barrierefrei in die jeweilige Wohnebene gelangt.

Die Mietwohnungen verfügen allesamt über einen privaten Freiraum, wie Balkon, Dach-/ Terrasse oder eine wintergar-

tenähnliche Abtrennung im Wohnraum zur Daniel-Gran-Straße orientiert. Die Wohnhöfe sind fußläufig verbunden, Sickerflächen zwischen den unterirdischen KFZ-Stellplätzen ermöglichen eine Versickerung des Niederschlages auf dem Eigengrund.

Die Tiefgaragenabstellplätze verfügen über eine Leerverrohrung zum eigenen Stromzähler, sodass Benutzer:innen eines

E-Fahrzeuges im Bedarfsfall einfach und unkompliziert eine Wallbox nachrüsten können. Die Wärmeversorgung des Wohnhauses erfolgt via Fernwärme, die als klimafreundlich, erneuerbar und als eine der sichersten Heizformen gilt.

## LAGE UND INFRASTRUKTUR

Die Wohnhausanlage liegt in unmittelbarer Nachbarschaft zur Niederlassung

der GPA NÖ (Gewerkschaftsplatz 1), in dessen Umfeld ebenfalls das Arbeiterkammer- und ÖGB-Gebäude (AK-Platz 1) zu finden ist. Weiters befinden sich Schulen sowie Kindergärten im Nahbereich des Wohnhauses - die Volksschule Daniel Gran 2 (DG II) ist sogar gleich schräg vis-à-vis zum Wohnhaus beheimatet. Das Nahversorgungsangebot ist bereits direkt vor der Haustüre sehr hoch, zusätzliche Einkaufsmöglichkeiten gibt es durch die zentrale Lage zum Bahnhof und der Innerstadt naturgemäß reichlich.

Die öffentliche Verkehrsanbindung ist im Bahnhofsviertel erwartungsgemäß hervorragend, aber auch der Individualverkehr wird durch die gute Anbindung der Wohnhausanlage bestens bedient.

Das Universitätsklinikum St. Pölten und die Servicestelle der ÖGK, Labore und Ärzt:innen sind in unmittelbarer Nähe zum Wohnort angesiedelt und vervollständigen das überdurchschnittlich hohe infrastrukturelle Angebot des Standortes. Eine bessere Infrastruktur ist in St. Pöl-

## VERFÜGBARKEIT & KUNDENKONDITIONEN

Die Konditionen für die Mietwohnungen belaufen sich bei einem Finanzierungsbeitrag (Grund- und Baukostenanteil) in der Höhe von 70 Euro/m<sup>2</sup> auf eine monatliche Bruttomiete in der Höhe von 11,02 Euro/ m<sup>2</sup> (inkl. Umsatzsteuer und Betriebskosten).

Die 22 Wohnungen der WBV-GPA gelangen ab sofort zur Vergabe, da diese bereits ab Herbst 2023 übergeben werden, sollte man sich nicht zu lange Zeit lassen und sich rechtzeitig informieren. Das Wohnberatungsteam der WBV-GPA berät Interessent:innen gerne - selbstverständlich kostenlos und unverbindlich.

ten wirklich kaum vorzufinden, bessere Nachbarn als ÖGB, AK und die GPA gibt es ohnehin nicht. ●

**CHRISTIAN SWOBODA**

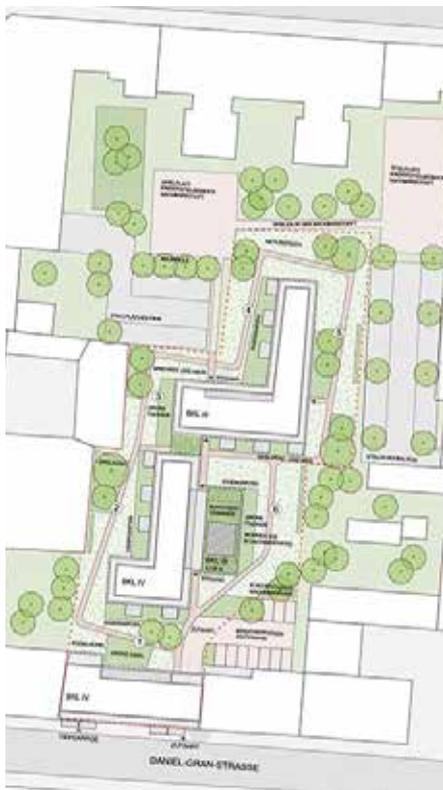
## FREIE WOHNUNGEN:

8605 Kapfenberg,  
Pestalozzistraße 1,  
3 Zimmerwohnung, 67 m<sup>2</sup>,  
HWB 58,36

8761 Pöls,  
Andreas Rein Gasse 10,  
3 Zimmerwohnung, 67 m<sup>2</sup>,  
HWB 60,6

8761 Pöls,  
Burgogasse 16,  
4 Zimmerwohnung, 98 m<sup>2</sup>,  
HWB 74

8761 Pöls,  
Burgogasse 14,  
2 Zimmerwohnung, 54 m<sup>2</sup>,  
HWB 74



## WOHNBAU-VEREINIGUNG FÜR PRIVATANGESTELLTE

WBV-GPA Wohnungsservice –  
Gassenlokal

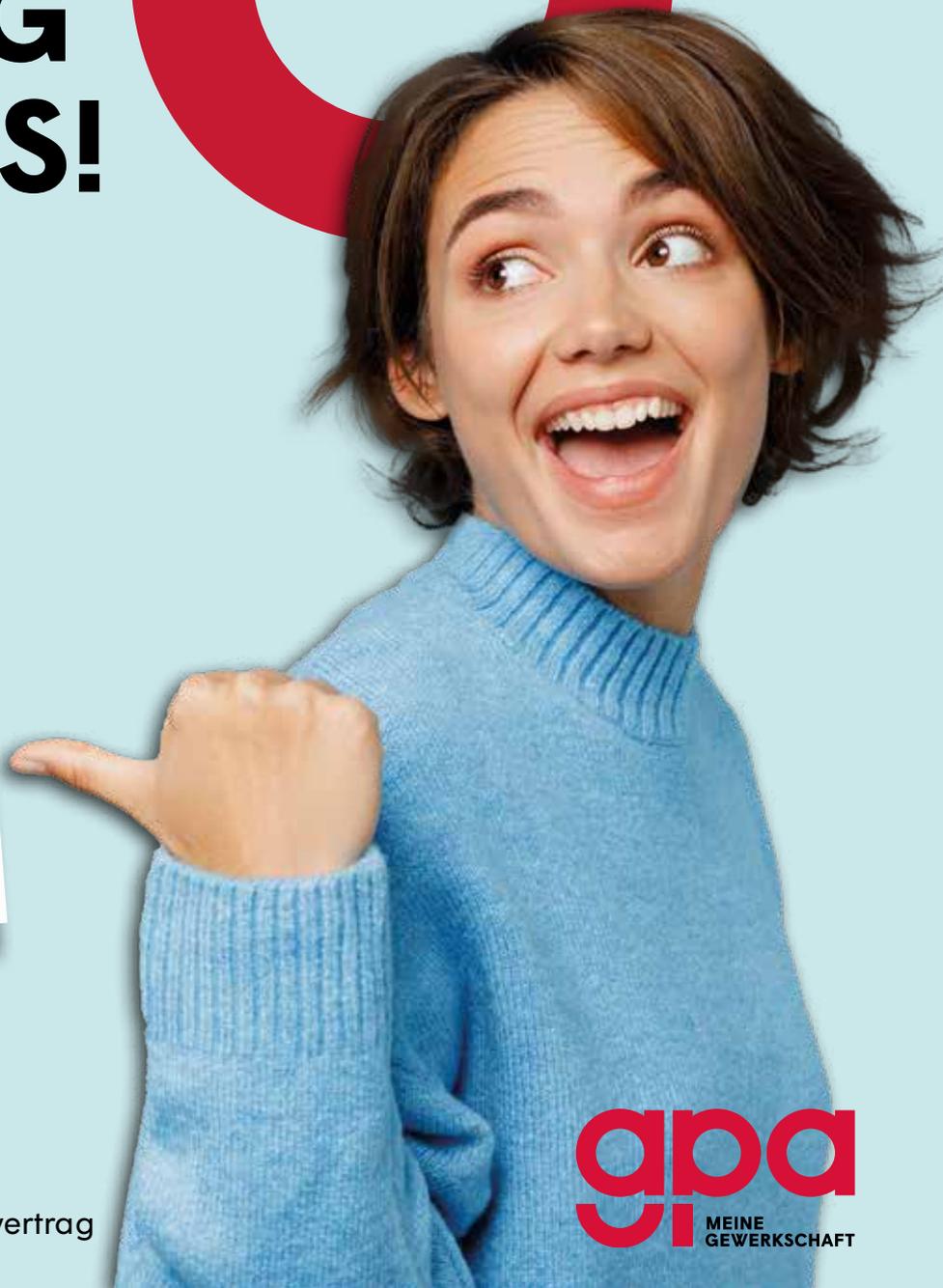
Mo–Do: 9.00 bis 15.00 Uhr  
Fr: 9.00 bis 12.00 Uhr  
Tel.: 01/533 34 14

1010 Wien, Werdertorgasse 9  
Tel.: 01/ 533 34 14  
www.wbv-gpa.at  
wohnungsservice@wbv-gpa.at

# DEIN KOLLEKTIV- VERTRAG BRINGT'S!



[www.gpa.at/kollektivvertrag](http://www.gpa.at/kollektivvertrag)



**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

## IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@gpa.at](mailto:kompetenz@gpa.at)  
Herausgeber: ÖGB, GPA, 1030 Wien,  
Alfred-Dallinger-Platz 1,  
Tel. 050301, [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Verlag und Medieninhaber:  
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel. 01/662 32 96

Chefredakteur: Martin Panholzer, [martin.panholzer@gpa.at](mailto:martin.panholzer@gpa.at)  
Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, [lucia.bauer@gpa.at](mailto:lucia.bauer@gpa.at),  
Assistenz: Alexander Kobinger, [alexander.kobinger@gpa.at](mailto:alexander.kobinger@gpa.at)  
Layout und Artredaktion: Johannes Loibenböck  
Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG,  
7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21  
Verlagsort: Wien  
Herstellungsort: Neudörfel DVR-Nr. 0046655,  
ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:  
[www.gpa.at/offenlegung](http://www.gpa.at/offenlegung)  
Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung  
und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge  
sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor.  
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung  
der Autor:innen dar und müssen sich nicht mit der Meinung  
der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für  
unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.