

KOMPETENZ

4 / 2024

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



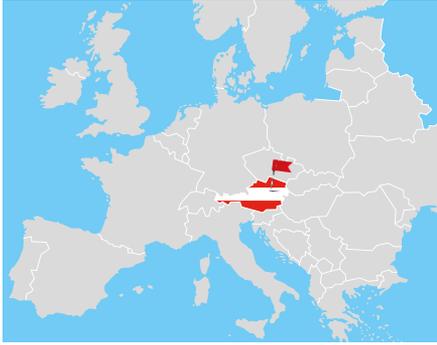
WIRTSCHAFTSSTANDORT

ÖSTERREICH S.4

Kollektivvertrag S.10

Interview mit Digitalexpertin Ingrid Brodnig S.18

INHALT



4

COVERSTORY

Wie wir den Wirtschaftsstandort Österreich trotz multipler Krisen für die Zukunft absichern können. Eine Kurzanalyse.

20

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

GPA-Expertin Clara Fritsch über Potenziale und Gefahren bei der Nutzung von KI am Arbeitsplatz.

24

FAKTENCHECK

Herbst ist Budgetzeit! Wir erklären, wie die Republik Österreich ihre Budgetmittel verteilt und warum das für alle wichtig ist.

04 / 24

3 EDITORIAL

4 WIRTSCHAFTSSTANDORT

Über die Notwendigkeit einer neuen, strategischen Standort- und Industriepolitik

8 FRAUENGESUNDHEIT IM FOKUS

Was müssen wir ändern, um eine gerechtere und gesündere Arbeitswelt für Frauen zu gestalten?

10 KOLLEKTIVVERTRAG

Sicherheit in angespannten Zeiten

12 EQUAL PAY DAY

Frauen arbeiten 61 Tage gratis.

14 ZEICHENWETTBEWERB

Wie Kinder unser Sozialsystem sehen.

15 KINDERGÄRTEN

Demonstration für ein einheitliches Rahmenrecht.

16 WENN RECHTE REGIEREN

Politik gegen Beschäftigte

18 INTERVIEW

Digitalexpertin Ingrid Brodnig im Gespräch über die Zukunft von KI

20 KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Über die Potentiale und Gefahren von KI-Systemen im Arbeitsalltag

22 KURZMELDUNGEN

Aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaft

24 FAKTENCHECK

Das österreichische Bundesbudget kurz erklärt

26 RECHTSSCHUTZ

Rechtliche Fragen rund um die Weihnachtszeit

28 PORTRÄT

AUVA Betriebsratsvorsitzende Claudia Schadauer im Gespräch

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Advertorial

STANDORT SICHERN



ZUR PERSON:

Martin Panholzer ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA und Chefredakteur der KOMPETENZ.

Die dringende Notwendigkeit der Sicherung unseres Wirtschafts- und Industriestandortes ist spätestens in diesem Herbst in der Innenpolitik angekommen. Das Thema steht ganz oben bei den laufenden Koalitionsverhandlungen, die Rede ist inzwischen schon von einem eigenen Standortministerium. Die GPA hat sich intensiv mit dem Thema befasst und wichtige Impulse gesetzt. In unserer Coverstory geben wir einen Überblick über Herausforderungen und notwendige Schritte zur Standortsicherung.

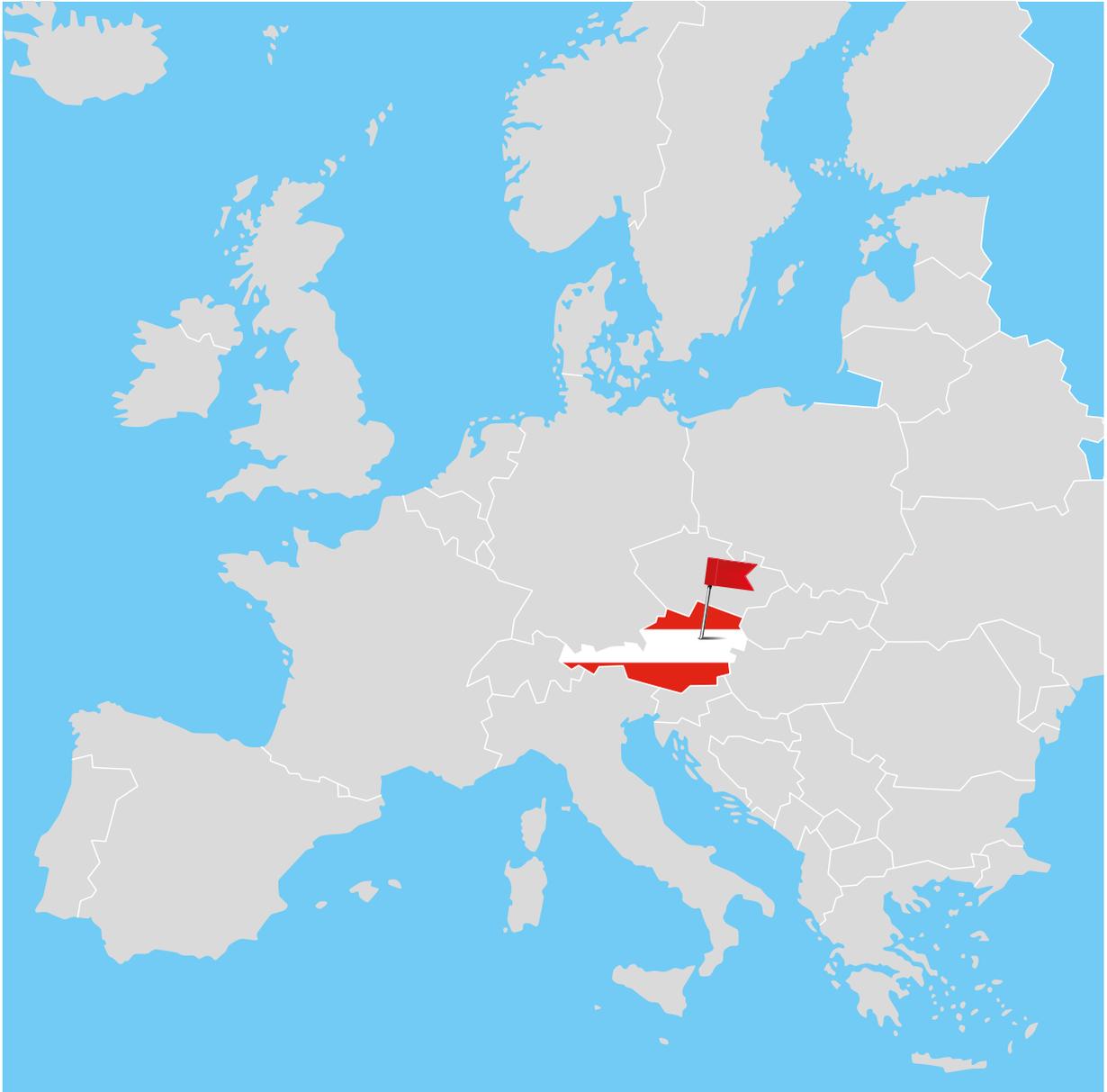
Dass die heurigen Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst nicht einfach sind, war klar. In der Metallindustrie gibt es aufgrund eines Doppelabschlusses für 2025 eine gesicherte Gehaltserhöhung von 4,8 Prozent für alle Beschäftigten. In der Sozialwirtschaft konnten wir mit 4 Prozent einen Abschluss über der rollierenden Inflation von 3,5 Prozent erreichen. Konfliktbeladen ist die Verhandlung im Handel. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe sind wir mitten in der Vorbereitung von Protestaktionen. Die Risiken der aktuellen Krise können nicht ein-

seitig auf die Beschäftigten abgeladen werden, professionelle Arbeit muss entsprechend honoriert werden und nur wenn die Beschäftigten die Sicherheit haben, dass ihre Kaufkraft erhalten bleibt, werden sie auch das Geld wieder ausgeben.

Mit dem Jahr 2025 gibt es eine Änderung in der Erscheinungsform der KOMPETENZ. Zukünftig kommt sie sechsmal im Jahr in deinen Postkasten statt wie bisher viermal - und nicht mehr als Beilage der SOLIDARITÄT. Wir haben uns außerdem auf eine stärkere Verschränkung der Inhalte mit dem ÖGB verständigt. Die neue Erscheinungsform wird dir noch mehr aktuelle Inhalte und Einblicke in die gewerkschaftliche Arbeit bieten als bisher.

Wir wünschen allen unseren Leser:innen ein gutes, erfolgreiches und hoffentlich friedliches Jahr 2025.●

MARTIN PANHOLZER



WIRTSCHAFTSSTANDORT: GESAMTSTRATEGIE GESUCHT

Aktuelle Entwicklungen und Ereignisse der letzten Jahre befeuern die Diskussion über die Notwendigkeit einer neuen, strategisch ausgerichteten Standort- und Industriepolitik in Österreich und in Europa.

Österreich steht vor vielen Herausforderungen: Die Corona-Pandemie machte schmerzhaft sichtbar, wie abhängig Europa etwa bei Medikamenten von Produzenten vor allem aus Asien ist. Die unter anderem durch den Ukraine-Krieg ausgelöste Energie- und Teuerungskrise stellt für den europäischen Wirtschaftsstandort eine enorme Belastungsprobe dar. Dazu kommt die Notwendigkeit einer ökologischen Transformation unserer Wirtschaft, die angesichts offensichtlich zunehmender Naturkatastrophen immer dringlicher wird.

Jüngste Konjunkturdaten sowie Hiobsbotschaften aus der europäischen Autoindustrie unterstreichen, dass politisches Handeln dringend nötig ist, um eine Entwicklung in die richtige Richtung zu gewährleisten. Nur so wird es möglich sein, das Modell des europäischen Wohlfahrtsstaates zu erhalten und weiterzuentwickeln. Das ist unumgänglich, denn ohne einer funktionierenden industriellen Produktion innerhalb des eigenen Landes wäre dieser stark gefährdet. Es ist daher kein Zufall, dass die Fragen der Standortsicherung ganz oben bei den nun laufenden Gesprächen über eine künftige Koalition in Österreich stehen.

GEGEN EINE POLITIK DER ANGSTMACHE

„Wir müssen aufpassen, dass das Reden über die multiplen Krisen nicht zu einer Lähmung der handelnden Akteure führen. Angst ist kein guter Ratgeber beim Bewältigen von Problemen. Diese löst man, indem man Dinge genau analysiert und daraus konkrete, pragmatische Schlüsse zieht“, sagt die GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. „Wir brauchen eine starke Wirtschaft mit guten Arbeitsplätzen und eine innovative Industrie als Basis unseres gesellschaftlichen Wohlstandes“, so die GPA-Vorsitzende.

»Wir müssen mehr in Gemeinschaftsgütern denken. Viele Projekte der Infrastruktur müssen auch länderübergreifend finanziert werden!«

Gabriel Felbermayr, Chef des WIFO

In diesem Sinne befasst sich die Gewerkschaft GPA in diesem Jahr intensiv mit der Standortsicherung. Im Mai 2024 war sie Thema einer österreichweiten Betriebsrätekonferenz in St. Pölten, in der insbesondere auch die europäische Dimension in den Blick genommen wurde. Dabei erinnerte der Chef des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO), Gabriel Felbermayr daran, dass die Europäische Union und ihr Binnenmarkt für die österreichische Gesellschaft enorme Vorteile



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fordert eine Strategie, die unseren Wirtschaftsstandort nachhaltig sichert.

und Wohlstandsgewinne gebracht habe. Im schärfer werdenden Konkurrenzkampf der Wirtschaftsräume (Asien, USA, EU) verortet Felbermayr Defizite der EU in der Infrastrukturpolitik. Es sei völlig unverständlich, dass es etwa bei Energie- und Verkehrsnetzen keine abgestimmte Vorgehensweise gebe. Er plädierte auch für mehr Gewicht der europäischen Budgetpolitik. Diese müsste mit den entsprechenden demokratischen Strukturen versehen werden. „Wir müssen mehr in Gemeinschaftsgütern denken. Viele Projekte der Infrastruktur sind auf nationaler Ebene nicht zu stemmen und müssen auch länderübergreifend finanziert werden!“, so Felbermayr.

ÖSTERREICH UND EUROPA BRAUCHEN EINE GESAMTSTRATEGIE

Auf die fehlende strategische Ausrichtung der Standortpolitik machte die GPA gemeinsam mit der Gewerkschaft PRO-GE anlässlich der Präsentation einer Economica-Studie im August in Wien aufmerksam. Das Wirtschaftsforschungsinstitut Economica untersuchte, welche Schwerpunkte die öffentliche Hand im Infrastrukturausbau zukunftsgerichtet setzen soll.

»Investitionen, die mehreren Generationen Nutzen bringen, sind anders zu behandeln als schuldenfinanzierte laufende Ausgaben.«

Barbara Teiber, GPA-Vorsitzende

„Die aktuelle Diskussion, etwa bei den Senkungen der Körperschaftssteuer oder bei den Arbeitgeberbeiträgen zu den Lohnnebenkosten, hat mit einer ernsthaften Strategie, die unseren Wirtschaftsstandort nachhaltig sichert, nichts zu tun“ erklärten GPA-Vorsitzende

Barbara Teiber und PRO-GE-Vorsitzender Reinhold Binder.

„Unsere Stärken wie soziale Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit, Innovationskraft, Bildung oder das Gesundheitswesen kann man nicht erhalten, wenn man sich mit Steuersenkungsforderungen überbietet. Zentrale Zukunftsthemen sind daher die Schaffung der notwendigen Infrastruktur und die Qualifizierung der Arbeitskräfte. Es besteht die dringende Notwendigkeit, mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen die Produktivität in unserem Land zu erhöhen. Und dafür ist eine moderne, leistungsfähige Infrastruktur die Voraussetzung“, so das Resümee der Gewerkschaften.

INVESTITIONEN IN ENERGIE-INFRASTRUKTUR ZENTRAL

„Aufgrund des tendenziellen Rückgangs der Wirtschaftsdynamik und der gegenwärtigen konjunkturellen Lage ist Handlungsbedarf gegeben, um den Wirtschafts- und Industriestandort Österreich anzukurbeln, und am Arbeitsmarkt positive Impulse zu setzen. Investitionen in die Infrastruktur bieten sich hier insofern an, als von ihnen kurzfristige wirtschaftliche Impulse ausgehen, und sie zudem langfristig mit einer gesteigerten Produktivität den Wirtschaftsstandort stärken“, so Helmut Berrer vom Economica Institut, Mitautor der Studie.

Großen Handlungsbedarf gibt es laut den ersten Ergebnissen der Economica-Studie besonders im Bereich der Energieinfrastruktur. Erhöhte und zeitnahe

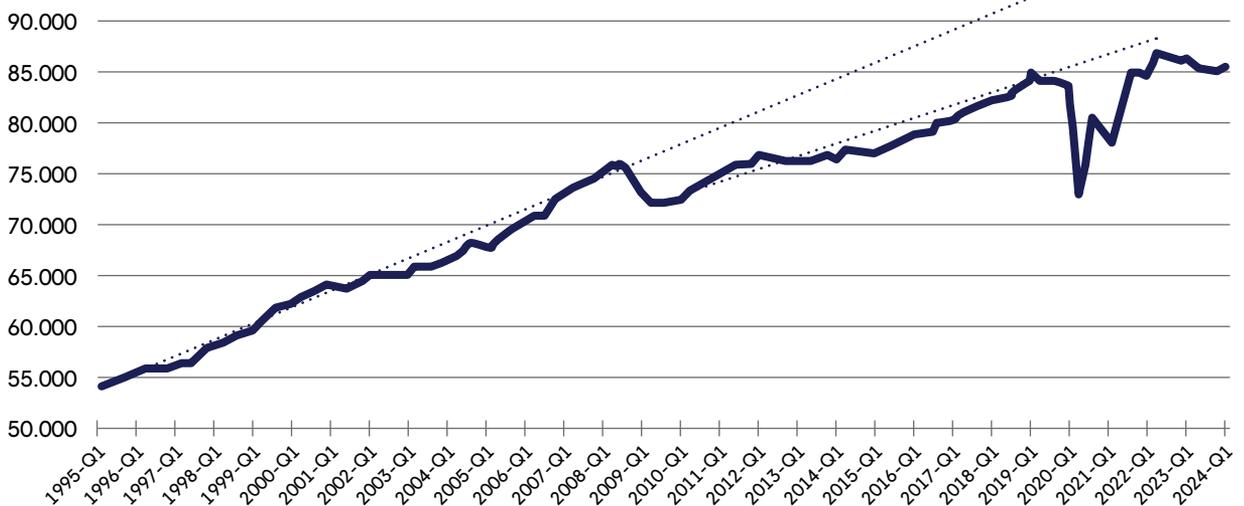
Investitionen in das Stromnetz sind demnach notwendig, um zukünftige Engpässe und Stromausfälle zu vermeiden. Das ist außerdem auch Voraussetzung dafür, dass die Energiewende gelingt. „In einer Detailbetrachtung wurde speziell im Bereich der Energieinfrastruktur Aufholbedarf festgestellt, was in Anbetracht der Transformation der Energiesysteme noch stärker an Gewicht bekommt“, so Berrer.

ZENTRALE ROLLE DES STAATES

Eine strategisch ausgerichtete Standortpolitik und die Transformation der Wirtschaft in Richtung Dekarbonisierung kann nur gelingen, wenn die öffentliche Hand dabei eine aktive Rolle spielt. Regionale Förderungen und Standortsicherungen sind hier zentrale Themen. Man kann diesen unumgänglichen Schritt nicht den Kräften des freien Marktes überlassen. Der notwendige Einsatz von durchaus nicht wenig Steuergeld muss aber auch entsprechende positive Effekte für die Bevölkerung vorweisen.

Eine Gefahr sieht die GPA in der anstehenden, notwendigen Budgetkonsolidierung. Diese darf nicht durch eine Reduktion von Zukunftsinvestitionen vonstattengehen. „Die Infrastrukturqualität ist ein maßgebliches Kriterium für Standortentscheidungen bei privaten Investitionen. Daher hat unsere Forderung nach einer goldenen Investitionsregel, die öffentliche Investitionen aus der Berechnung von Defiziten und Schulden herausnimmt, angesichts der prekären budgetären Lage leider an Aktualität gewonnen. Investitionen, die mehreren Generationen Nutzen bringen, sind anders

Wirtschaftswachstum in Österreich
Reale Quartalswerte zwischen 1. Quartal 1995 und 1. Quartal 2024





WIFO-Chef Gabriel Felbermayr bei der Betriebsrät:innenkonferenz der GPA

zu behandeln als schuldenfinanzierte laufende Ausgaben“, betont Teiber.

Durch derartige Investitionen kann Österreichs Rolle als Industrieland gesichert werden. Dazu braucht es auch entsprechende politische Strukturen, stammen doch schließlich 30 Prozent der Wertschöpfung aus industrieller Produktion „Es ist unverständlich, dass in Österreich die Landwirtschaft mit einer Bruttowertschöpfung von 1,5 Prozent oder Tourismus mit einem Anteil von 3,8 Prozent eigene Ministerien bzw. Staatssekretariate haben, die Industrie aber nicht“, macht der Bundesgeschäftsführer der GPA, Karl Dürtscher, kürzlich auf die Bedeutung des Sektors aufmerksam. •

MARTIN PANHOLZER, TIZIAN RUPP

Verbesserungsvorschläge der Economica-Studie

- Ausbau von Produktion, Leitung und Speicherung erneuerbarer Energien regulatorisch und von der Finanzierungsseite (privates und öffentliches Kapital) massiv vorantreiben
- Steigerung der digitalen Kompetenzen der Gesellschaft zur Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit
- Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Erhaltung und zum Ausbau der Konnektivität Österreichs (Luft/Schiene/Wasser)
- Strategie zur Reduktion von Energieimporten durch heimische erneuerbare Energie
- Aufforderung zur Einhaltung der Klimaziele auch außerhalb der Europäischen Union

Hier gehts zur Studie:



Interview: Wie soziale und ökologische Kämpfe verbunden werden können

AK-Experte Lukas Oberndorfer: "Nur wenn die Arbeitnehmer:innen im Verkehrssektor gute Bedingungen vorfinden, kann die dringend notwendige Mobilitätswende gelingen"

Hier gehts zum Interview:



FRAUENGESUNDHEIT IM FOKUS

Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz sind immer noch überwiegend an Männern orientiert. Was müssen wir ändern, um eine gerechtere und gesündere Arbeitswelt für Frauen zu gestalten?

Im Rahmen des Kongresses „Active & Strong Woman – Lust auf Gesundheit“ haben die GPA-Frauen in Kooperation mit der AK Wien in diesem Herbst die Frauengesundheit am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt gestellt. Denn die Gesundheit von Frauen wird im beruflichen Kontext viel zu oft vernachlässigt. Die Diskussion über eine gesunde Arbeitsumgebung ist untrennbar mit der Debatte über Arbeitszeit und der Flexibilisierung von Arbeitszeiten verbunden – aber auch mit der grundsätzlichen Frage, welche Tätigkeiten überhaupt als Arbeit gewertet werden und welche, wie etwa Care-Arbeit, unbezahlt bleiben.

Die GPA-Bundesfrauenvorsitzende Sandra Steiner beschrieb in ihrer Eröffnungsrede die Frauengesundheit in einem umfassenden Sinn: körperlich, mental und finanziell. Die körperliche Gesundheit bildet unser Fundament. Steiners Forderung: „Wir brauchen Gendermedizin, da der Lebenszyklus einer Frau – geprägt von Schwangerschaft, Periode und Menopause – anders verläuft als der eines Mannes. Trotzdem wird im Betrieb die gleiche Arbeitsleistung erwartet.“

Laut Zeitverwendungsstudien, so Steiner, bleibt Frauen aufgrund der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Care-Arbeit nur sehr wenig Zeit für Erholung und echte Freizeit. Dazu kommen Arbeitsverdichtung und Personalknappheit, insbesondere in sozialen Berufen, aber auch im Handel oder in der Reinigungsbranche. „Das stellt eine gefährliche Mischung dar, die Frauen psychisch stark belastet“, betont Steiner.

Die dritte Ebene, die finanzielle Gesundheit, ist wesentlich, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen und etwa auch



GPA-Bundesfrauenvorsitzende Sandra Steiner unterstrich bei der Tagung die gesellschaftspolitische Relevanz von Gendermedizin für Frauen.

in medizinische Vorsorge investieren zu können. Sie kann die Rahmenbedingungen grundlegend verändern: Eine Frau, die keinen Betreuungsplatz für ihr Kind findet, muss entweder in Teilzeit arbeiten – oder sie verfügt über die finanziellen Mittel, um sich private Betreuung leisten zu können.

GENDERMEDIZIN

Miriam Hufgard-Leitner, Endokrinologin und Gendermedizinerin an der Universität Wien, führt aus, dass Frauen in vorangegangenen Generationen beweisen mussten, dass sie in der Arbeitswelt ebenso stark und belastbar wie Männer waren. Seit die gleiche Leistungsfähigkeit außer Streit gestellt ist, kann endlich diskutiert werden, dass der Arbeitsplatz auch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter zu berücksichtigen hat.

Biologische Themen sind im Diskurs angekommen: Periode, Schwangerschaft

und Menopause sollten bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden. Insbesondere die Menopause wurde – auch von medizinischer Seite – lange Zeit totgeschwiegen.

Frauen, so Hufgard-Leitner, haben leider oft den Reflex zu denken: ‚Ich muss es schaffen!‘ Wenn sie es nicht schaffen, suchen sie den Fehler bei sich selbst und glauben: ‚Es liegt an mir, ich genüge nicht!‘ Besonders berufstätige Mütter haben häufig das Gefühl, weder zu Hause noch am Arbeitsplatz genug zu leisten. Die Erzählung ‚Du kannst alles schaffen!‘ hält Hufgard-Leitner für gesundheitsgefährdend, da Frauen dadurch oft über ihre Grenzen gehen. „Job, Kinder, Freundinnen, abends ausgehen und dabei aussehen wie Claudia Schiffer – das geht sich eben nicht aus!“, betont sie. „Nicht die Frauen, sondern das System muss sich ändern.“ Daher müssen wir endlich gesundheitspolitische Maßnahmen am Arbeitsplatz einfordern.“

SYSTEMRELEVANTE BERUFE

Martina Zandonella, Sozialwissenschaftlerin am SORA Institut, sieht große strukturelle Probleme in typischen Frauenberufen. Jede zweite Frau, so Zandonella, arbeitet in systemrelevanten Berufen: im Lebensmitteleinzelhandel, im Gesundheits- und Pflegebereich, als Reinigungskraft oder als Elementar- und Freizeitpädagogin. „Alle Branchen, die schwierige Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und eine hohe Teilzeitquote aufweisen“, erläutert sie. Psychische Belastungen, Aggression und Gewalt durch Kund:innen bzw. Klient:innen, Zeitdruck, unregelmäßige Arbeitszeiten, Schicht- oder Nachtarbeit sowie Arbeit auf Abruf prägen diese Berufe. „Auf die Frage: ‚Werden Sie Ihren Beruf bis zur Pension ausüben können?‘ lautet die Antwort überdurchschnittlich oft: Nein“, berichtet Zandonella. Ihre Kritik: „Die Probleme im System, wie z.B. der Mangel an Arbeitskräften in der Pflege, werden auf dem Rücken der Frauen ausgetragen.“

Die Antwort auf die Benachteiligungen von Frauen in der Arbeitswelt, fasst Bun-



Bei dem Kongress wurde von Betriebsrät:innen und vielen Expert:innen der Frage nachgegangen, wie eine Arbeitswelt, die Gleichberechtigung sicherstellt, gestaltet sein muss.

desfrauenvorsitzende Sandra Steiner zusammen, darf keinesfalls lauten: ‚Zurück an den Herd, weil es uns zu viel ist!‘ Frauengesundheit ist eng mit der Verteilung von Budgets verknüpft. Steiner betont: „Wir müssen genau hinschauen, wie Arbeit bewertet wird! Wer legt fest, was schwere Arbeit ist oder welche Arbeitszeiten als lang gelten?“ Sie fordert daher sowohl eine Neubewertung von Arbeit,

als auch gesundheitspolitische Maßnahmen, die die Erkenntnisse der Gendermedizin umsetzen. Die Arbeitswelt ist zwar immer noch männlich konstruiert, kritisiert Steiner, aber: „Diese Rechnung wurde ohne die Wirtin gemacht!“ ●

BARBARA LAVAUD

Betriebliche Praxis: „Wir brauchen sichere Dienstpläne!“

Silvia Igumnov ist Betriebsrätin in der ‚Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens‘ (AVS). Dort sind von 1.850 Arbeitnehmer:innen mehr als 90 Prozent Frauen und wiederum 90 Prozent in Teilzeit. Die Pflege der Angehörigen wird häufig von Frauen übernommen, die nach jahrelanger belastender Erwerbstätigkeit in der Pflege und der Betreuung ihrer Kinder gesundheitliche Probleme haben oder von Burn-out bedroht sind.

Die körperliche Belastung in den Pflegeberufen führt häufig zu Erkrankungen der Wirbelsäule. „Früher waren Frauen mit Mitte fünfzig krank, heute oft schon mit 35“, berichtet Igumnov. Dazu kommt die finanzielle Unsicherheit – wie lange schaffe ich meinen Job noch? – und am Ende des Berufslebens oft eine niedrige Pension aufgrund der vielen Jahre in Teilzeitarbeit.

Im Einzelhandel ist für BILLA-Betriebsrätin Sabine Grossensteiner der Dienstplan von zentraler Bedeutung. Obwohl dieser mindestens zwei Wochen im Voraus feststehen sollte, wird er häufig geändert, was besonders für Mütter ein großes Problem darstellt. „Frauen, insbesondere Mütter, stehen unter permanentem Zeitdruck. Wer ständig Mehr- und Überstunden leisten muss und gleichzeitig Familie hat, erreicht irgendwann seine Belastungsgrenze“, sagt Grossensteiner.

„Es braucht daher dringend fixere Dienstpläne“, fordert Grossensteiner, „sowie zusätzlich Springerinnen, die in verschiedenen Filialen arbeiten können.“ Bei den Springerinnen gibt es bei BILLA bereits Initiativen. Neben der Kinderbetreuung spricht Grossensteiner ebenfalls von der Belastung durch die Pflege von Angehörigen. Auch hier setzen sich die Betriebsrät:innen im Unternehmen für Lösungen ein. Igumnov betont: "Wir müssen endlich weg von der Mentalität, dass es selbstverständlich ist, dass Frauen die gesamte Care-Arbeit übernehmen!"

KOLLEKTIVVERTRAGSHERBST: SICHERHEIT IN ANGESPANNTEN ZEITEN

Trotz deutlicher niedrigerer Teuerungsraten gestalten sich die Kollektivvertragsverhandlungen in diesem Herbst wegen der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehr schwierig.



Unsere Chefverhandlerin für den Handelskollektivvertrag Veronika Arnost und Martin Müllauer, Betriebsratsvorsitzender von Morawa, informieren die Presse über den Verhandlungsstand.

Für die Beschäftigten in der Metallindustrie und des Bergbaus gab es heuer keine eigenen Verhandlungsrunden. Die Lohn- und Gehaltserhöhungen ab 1. November 2024 wurden bereits im Vorjahr in den Grundzügen fixiert. Die Ist-Löhne und -Gehälter steigen um 4,8 Prozent (rollierende Inflation plus ein Prozent).

4,8 PROZENT NACH DOPPELABSCHLUSS IN DER METALLINDUSTRIE

Angeht die angespannten wirtschaftlichen Situation und der steigenden Arbeitslosenzahlen in der Industrie können Betriebe, die im Verhältnis zu ihren Erträgen einen hohen Personalkostenanteil haben, eine Einigung auf betrieblicher

Ebene vorausgesetzt, erneut die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel anwenden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Erhöhung um 0,75 Prozent bzw. um 1,5 Prozent verringert werden, wenn dafür ein Ausgleich durch mehr Freizeit oder durch eine Einmalzahlung erfolgt.

„Für uns war wichtig, dass heuer wirklich alle Beschäftigten eine nachhaltige Erhöhung erhalten. Gerade jetzt ist es entscheidend, dass die Beschäftigten die Sicherheit haben, dass ihre Kaufkraft erhalten bleibt. Das ist auch ein wesentlicher Impuls für den Erhalt des Konsums und der wirtschaftlichen Gesamtnachfrage. Natürlich muss sich eine

Bundesregierung, wie immer sie zusammengestellt ist, dringend Maßnahmen überlegen, wie der Industriestandort Österreich erhalten bleiben kann. Lohnzurückhaltung ist jedenfalls keine Zukunftsperspektive für unseren Standort“, so der Chefverhandler der Gewerkschaft GPA, Karl Dürtscher.

4 PROZENT IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

Für die 130.000 Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Österreich gibt es ab 1. Jänner 2025 eine Gehaltserhöhung um 4 Prozent bei einer zugrundeliegenden rollierenden Inflation von 3,5 Prozent. Im Rahmenrecht sind wesentliche Verbesse-



Demonstration der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft am 18.11.2024

rungen erreicht. So gibt es künftig mehr Geld fürs Einspringen und darüber hinaus eine bessere Einstufung für Kolleg:innen der Verwaltung. Die Einigung wurde in der dritten Verhandlungsrunde erzielt. Vorausgegangen sind Betriebsversammlungen, Aktionen und Demonstrationen.

„Mit dem Gehaltsabschluss kann die Kaufkraft der Beschäftigten gesichert werden. Besonders in diesen wirtschaftlich herausfordernden Zeiten stellen wir sicher, dass die Beschäftigten sich ihr Leben weiter leisten können. Möglich war dieser Abschluss nur, weil unsere Kolleginnen und Kollegen hinter uns gestanden sind und in Betriebsversammlungen und Kundgebungen Stärke demonstriert haben“, so die Chefverhandlerin der GPA, Eva Scherz.

HANDEL: KEIN ABSCHLUSS NACH VIER RUNDEN

Äußerst schwierig gestalten sich in diesem Herbst die KV-Verhandlungen für die 430.000 Angestellten und 15.000 Lehrlinge im österreichischen Handel. Unbestreitbar sind im Handel wirtschaftliche Probleme, die sich auch in vermehrten Insolvenzen ausdrücken. Andererseits braucht gerade der Handel eine steigen-

de Inlandsnachfrage und ein Anspringen des Konsums, was nur möglich ist, wenn die Löhne und Gehälter auch wirklich steigen.

»Besonders in diesen wirtschaftlich herausfordernden Zeiten stellen wir sicher, dass die Beschäftigten sich ihr Leben weiter leisten können.«

Eva Scherz, Chefverhandlerin, SWÖ

Auf dieses Faktum versuchten die Chefverhandler:innen der GPA, Veronika Arnost und Martin Müllauer schon am Beginn der Verhandlungen hinzuweisen „Die Beschäftigten brauchen die Sicherheit und Klarheit, dass ihr reales Einkommen tatsächlich steigt. Dann wird Geld wieder in den Wirtschaftskreislauf fließen. Immerhin geht es um die Kaufkraft und die Konsumausgaben von fast einer halben Million Menschen. Kein Unternehmen, das sich in Insolvenzgefahr befindet, wird durch eine Lohnzurückhaltung gerettet werden“, so Arnost und Müllauer.

Auch nach der insgesamt vierten Verhandlungsrunde waren die Arbeitgeber

nicht bereit, die rollierende Inflation von 3,8 Prozent für das Jahr 2025 abzugelten. Ein Ausweg könnte ein zweijähriger Abschluss sein, der eine Erhöhung über der zugrundeliegenden rollierenden Inflation für das Jahr 2026 sichert. Um den Druck für einen fairen Abschluss zu erhöhen, rief die GPA zu Kundgebungen während des beginnenden Weihnachtsgeschäftes am 29.11. (Black Friday) in Linz und am 30.11. in Wien auf.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe wurde noch kein weiterer Verhandlungstermin vereinbart. ●

MARTIN PANHOLZER

Details zu den KV-Abschlüssen und den aktuellen Stand der Verhandlungen findest du hier



FRAUEN ARBEITEN 61 TAGE GRATIS

Ab dem 1. November arbeiten Frauen in Österreich symbolisch gesehen gratis. Der Grund: Vollzeit beschäftigte Frauen verdienen im Schnitt 16,6 Prozent weniger im Jahr als Männer.

Der Gender Pay Gap hat viele Ursachen. Er entsteht nicht allein dadurch, dass Berufe mit hohem Frauenanteil häufig schlechter bezahlt sind. Auch in männerdominierten Berufen bekommen Frauen weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. In technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ist der Gender Pay Gap besonders groß.

EINKOMMENSGLEICHHEIT IN WEITER FERNE

Im Vergleich zu 2023 ist der Wert um magere 0,3 Prozentpunkte gesunken, im letzten Vierteljahrhundert um nur 3 Prozentpunkte. Das heißt: Setzt sich diese Entwicklung wie bisher fort, wird es voraussichtlich erst in 300 Jahren zu Einkommensgleichheit in Österreich kommen.

Die Realität vieler Frauen in der Arbeitswelt ist oft von ungewollter Teilzeitarbeit geprägt. Care-Arbeit – von Kinderbetreuung über Pflege von Angehörigen bis hin zur Hausarbeit – wird noch immer als Aufgabe von Frauen gesehen. Das führt dazu, dass viele Frauen keine andere Wahl haben als ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um die Herausforderungen der unbezahlten Care-Arbeit zu bewältigen.

Rund 50 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Bei Müttern mit Kindern unter 15 Jahren steigt dieser Anteil sogar auf drei Viertel. Der Teilzeitanteil bei den Männern liegt nur bei 13 Prozent. Bezieht man nicht nur ganzjährig Vollzeit, sondern auch die Teilzeitbeschäftigten in die Berechnung des Gender Pay Gaps mit ein, führt das zu einer eklatanten geschlechtsspezifischen Einkommenslücke von 35 Prozent und damit 128 Tagen unbezahlter Arbeit pro Jahr. Und das hat enorme Auswirkungen: 758.153 Euro hat eine Frau im Durchschnitt weniger an

Einkommen durch Arbeit und Pension übers ganze Leben verteilt.

Mit fast 40 Prozent ist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der häufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in Österreich. Diese hohe Zahl spiegelt die nationalen politischen Rahmenbedingungen wider, denn Österreich gehört zu den europäischen Staaten (neben Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden), in denen Teilzeitarbeit das gängigste Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt.

VERFÜGBARKEIT VON KINDERBETREUUNGSPLÄTZEN

Eine Darstellung des Momentum Instituts aus dem Jahr 2023 zeigt: Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind, hat unmittelbare positive Auswirkungen auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen.

Wenn Frauen Zugang zu geeigneten Betreuungsplätzen haben, können sie eher eine Vollzeitstelle annehmen. Die Schaffung solcher Rahmenbedingungen ist daher entscheidend für eine gerechtere Verteilung von beruflichen Chancen und finanziellen Ressourcen zwischen Männern und Frauen. In Wien sind 71 Prozent der Kinderbetreuungseinrichtungen mit einer Vollzeitstelle vereinbar, die Teilzeitquote bei Frauen ist mit rund 45 Prozent bundesweit die niedrigste, und auch der Gender Pay Gap hat den niedrigsten Wert. •

JULIA ILGER



Der häufigste Grund für Teilzeitarbeit bei Frauen ist die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

Wie wir die Einkommensschere schließen können:

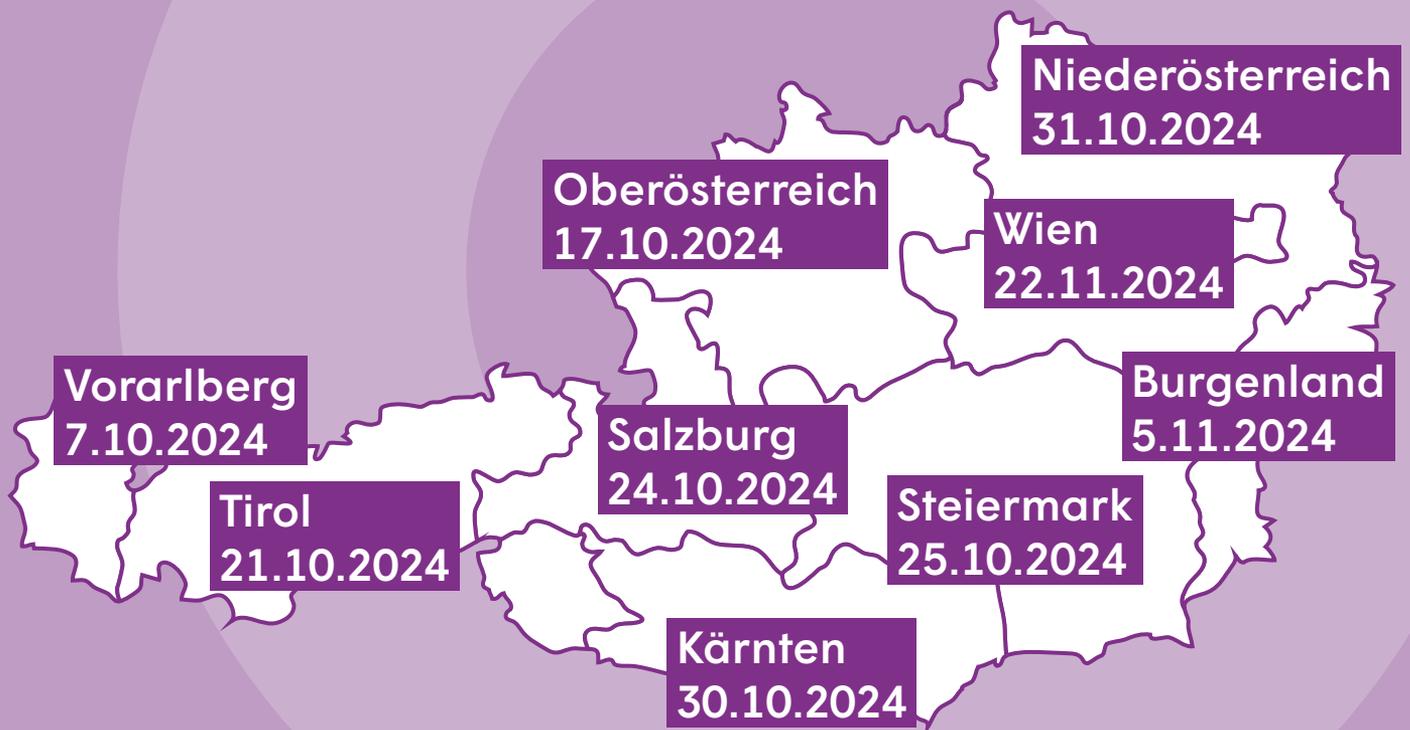
- Ambitionierte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie
- Lohnniveau von Branchen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, an jenes in männerdominierten Branchen angleichen
- Care-Arbeit gerecht verteilen
- Kürzere Arbeitszeiten für alle!
- Flächendeckende, ganztägige Kinderbetreuung
- Millionärssteuer jetzt!

Mehr Infos zum Equal Pay Day:



EQUAL PAY DAY IN ÖSTERREICH

Ab diesem Tag arbeiten Frauen –
statistisch gesehen – „gratis“!



Die Anzahl der Tage, an denen Frauen gratis arbeiten, hängt davon ab, in welchem Bundesland man lebt. Vorarlbergerinnen müssen mit 86 Tagen am längsten „gratis“ arbeiten, während es im Burgenland 57 und in Wien sogar „nur“ 40 Tage sind.

ZEICHENWETTBEWERB: „IHR SEID DIE ZUKUNFT – ES IST EUER SOZIALSTAAT!“

Kinder von 6 bis 14 Jahren haben sich mit dem Sozialsystem auseinandergesetzt und „ihren Sozialstaat Österreich“ künstlerisch zu Papier gebracht.

Im Rahmen des Aktionsmonats „Mein Herz für ein soziales Österreich“ hat die Gewerkschaft GPA Steiermark im Sommer dieses Jahres eine Kampagne zur Bedeutung und zum Erhalt des Sozialstaats in Österreich gestartet. Dabei wurde gezeigt, wie sehr alle Menschen in unserer Gesellschaft von einem Sozialstaat profitieren – ab der ersten Sekunde ihres Lebens. Aus diesem Grund wurde mit diversen Aktionen dazu aufgerufen, den Sozialstaat zu schützen.

Die GPA Steiermark hat sich hier etwas Spezielles einfallen lassen: „Wir haben Kinder und Jugendliche dazu eingeladen, sich gemeinsam mit ihren Eltern, Lehrer:innen und Ferienbetreuer:innen mit dem Thema Sozialstaat auseinanderzusetzen, und dann das, was der ‚Sozialstaat Österreich‘ für sie ist, künstlerisch zu Papier zu bringen“, so Christian Jammerbund, stellvertretender Geschäftsführer der GPA Steiermark.

»Wir haben Kinder und Jugendliche dazu eingeladen, das, was der ‚Sozialstaat Österreich‘ für sie ist, künstlerisch zu Papier zu bringen.«

Christian Jammerbund, GPA Stmk

Der Grund für die Aktion? Viel zu vielen Menschen sei nicht bewusst, dass es in Österreich ein einzigartiges Sozialsystem gibt, das sie ihr ganzes Leben lang begleitet: von der Geburt, über die Schule und die Universität, über das ganze Arbeitsleben bis zur Pension und eventueller Pflege.



Preisverleihung mit jungen Künstler:innen: v.l.n.r: Christian Jammerbund, Gerlinde Schiestl-Reif, Matthias Maierhofer

PREISVERLEIHUNG

Am 16. September dieses Jahres wurden in Graz die besten Zeichnungen durch eine Jury gekürt und tolle Preise an die jungen Künstler:innen überreicht. Gerlinde Schiestl-Reif, Geschäftsführerin der Steirischen Gesellschaft für Kulturpolitik (GKP) und Mitglied der Jury, richtete ebenfalls herzliche Worte an die jungen Künstler:innen: „Beim Durchsehen eurer Kunstwerke kann man förmlich spüren, was ihr beim Zeichnen und Malen gedacht und gefühlt habt!“ Und Jammerbund ergänzte: „Ihr seid die Zukunft – es ist euer Sozialstaat!“

„Der Sozialstaat ist keine Selbstverständlichkeit, er wurde von unseren Vorgänger:innen hart erkämpft. Und darum gehört unser Sozialstaat auch geschützt und weiter ausgebaut – damit auch unsere Kinder und Enkel noch so ein großartiges

Sozialsystem haben“, meint GPA-Sekretär Mustafa Durmuş, der gemeinsam mit GPA-Juristen Matthias Maierhofer hauptverantwortlich für Planung des steirischen Zeichenwettbewerbs war. ●

MUSTAFA DURMUŞ



Lisa-Marie, 9 Jahre

Mehr Ergebnisse:





Über 4.000 Teilnehmer:innen haben bei einer öffentlichen Betriebsversammlung der Wiener privaten Kindergärten und Horte am 2. Oktober 2024 teilgenommen.

PROTEST DER PRIVATEN WIENER KINDERGÄRTEN UND HORTE

Mehr als 4.000 Beschäftigte der Wiener elementaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen und Horte demonstrierten unter dem Motto „Es reicht - ein Gesetz für alle!“

Trotz erster positiver Veränderungen bestehe weiter ein großer Handlungsbedarf im Bereich der elementaren Kinderbildung, so der Tenor der Versammlung. Mit den Protesten soll schon jetzt gegenüber den künftigen Regierungsverantwortlichen die Dringlichkeit der Forderungen aufgezeigt werden. Neben der Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, der Verringerung der Kinderanzahl in den Gruppen und ausreichender Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit steht diesmal auch die Forderung nach einem bundesweit einheitlichen Rahmengesetz im Vordergrund, die sich direkt an eine künftige Bundesregierung richtet. ●

Mehr Eindrücke von der öffentlichen Betriebsversammlung:



WENN RECHTE REGIEREN: POLITIK GEGEN BESCHÄFTIGTE

Regierungen mit Beteiligung rechter Parteien sind in Europa längst kein Novum mehr. Wie wirken sich diese auf Sozialstaat und Demokratie aus?

Was haben Finnland, Ungarn, die Niederlande und Italien gemeinsam? In all ihren Regierungen sind Parteien beteiligt, die dem rechten Spektrum zuzuordnen sind. Die KOMPETENZ hat sich angesehen, welche politischen Maßnahmen in den einzelnen Ländern rund um das Thema Sozialstaat und Demokratie gesetzt wurden und werden.

FINNLAND: STREIKRECHT EINGESCHRÄNKT

Fragt man den finnischen Gewerkschafter Antti Palola, was sich geändert hat, seit die Regierung mit der von ihm als rechtsextrem eingeordneten Partei „Die Finnen“ im Amt ist, muss man mit einer längeren Antwort rechnen. Denn: Alles sei anders, aber nicht zum Guten.

Früher sei in Finnland Politik für die Beschäftigten gemeinsam mit den Gewerkschaften gemacht worden, nun arbeite die Regierung an den Gewerkschaften vorbei – und schenke ihnen kein Gehör mehr, so Palola. Das zeige sich etwa bei Maßnahmen zur Bewältigung der auf der ganzen Welt stattfindenden wirtschaftlichen Transformation: „Wir haben ein sehr gutes Programm für Erwachsenenbildung in Finnland gehabt, das hauptsächlich von Arbeitgebern und Ar-



13.000 Menschen protestierten am 1. Februar in Helsinki auf Aufruf der finnischen Gewerkschaftsbünde SAK und STTK gegen Kürzungen bei Arbeitnehmerrechten und Sozialleistungen.

beitnehmer:innen finanziert wurde. Die Regierung hat es aber beendet, weil es laut ihr die Beschäftigungsrate nicht erhöhe, da die Personen neben der Weiterbildung nicht arbeiten.“ Ob diese Maßnahme sinnvoll ist? Die Bewertung des Gewerkschafters fällt eindeutig aus: „Das ist natürlich absoluter Schwachsinn!“

»Wir können jetzt nur noch auf Zeit streiken, und zwar maximal 24 Stunden zu einem bestimmten Thema.«

Antti Palola, Gewerkschafter, Finnland

Dieses politische Vorhaben stößt neben weiteren Verschlechterungen für Beschäftigte auf Protest. Zahlreiche Aktionen wurden daher von Gewerkschaft und Zivilgesellschaft gesetzt. Doch statt einzulenken, wurde das Streikrecht der Arbeitnehmer:innen eingeschränkt, erklärt Palola: „Wir können jetzt nur noch auf Zeit streiken, und zwar maximal 24 Stunden zu einem bestimmten Thema.“ Angriffe auf den Sozialstaat und die Demokratie sind seither deutlich schwerer abzuwehren.

UNGARN: GEGEN DIE GESUNDHEIT

Viktor Orbán von der rechtspopulistischen Partei Fidesz ist seit dem Jahr 2010 durchgehend Ministerpräsident von Ungarn. In diesen knapp 15 Jahren wurde das politische System in Namen der „illiberalen Demokratie“ empfindlich beschädigt: Die Wahlordnung wurde zugunsten der Regierung verändert, Medien unter massiven Druck gesetzt und politisch eingefärbt, Universitäten konnten ihren Betrieb zeitweise nicht mehr fortführen und mussten in einem Fall sogar ihren Standort in ein anderes Land verlegen.

Aber auch das ungarische Gesundheitssystem ist durch die Politik der Regierung mit Schwierigkeiten konfrontiert. Laut einem Bericht der OECD sind die öffentlichen Ausgaben im Gesundheitsbereich unter den niedrigsten innerhalb der Europäischen Union. Während der EU-Schnitt 11 Prozent des BIP für Gesundheit ausgibt, sind es bei Ungarn nur 7,4 Prozent. Eine ähnliche Reihung erfolgt auch bei der Lebenserwartung, hier belegt Ungarn EU-weit den fünftletzten Platz

mit 76,2 Jahren. Zum Vergleich: In Österreich liegt die Lebenserwartung bei 81,1 Jahren.

NIEDERLANDE: SPRACHPOLITIK STATT FACHKRÄFTE

In den Niederlanden wird die aktuelle Regierung von vier Parteien gebildet, die stärkste davon ist die „Partei für die Freiheit“ (PVV), angeführt von dem Rechtspopulisten Geert Wilders. Aufgrund von verfassungsfeindlichen Aussagen wurde Wilders nicht zum Premierminister ernannt, was die allgemeine Ausrichtung der Regierung aber nicht beeinflusst, die, so der Wahlsieger, „die strengste Asylpolitik, die wir jemals hatten“, einzuführen plant.

Was Wilders Wahllogan „Niederländer wieder auf Platz 1“ faktisch bedeutet, zeigt ein aktueller Konflikt in der Bildungspolitik. Die Regierung plant, insgesamt eine Milliarde Euro im Bereich Hochschulbildung und Wissenschaft zu kürzen. Die Kürzungen sollen darauf abzielen, die Anzahl der englischsprachigen Lehrgänge zu verringern. Damit einhergehend sollen auch Unterstützungsleistungen für Studierende aus der EU beschränkt werden.

Der niederländische Gewerkschaftsbund FNV hat aus diesem Grund für November diesen Jahres Protestmaßnahmen angekündigt. Denn das Vorhaben sei nicht nur ein Angriff auf das Lehrpersonal und mögliche Karrieren von Wissenschaftler:innen, sondern wirke sich auch direkt auf den Wirtschaftsstandort aus: „Unternehmen kommen wegen der Qualität unserer Forschung und der von uns ausgebildeten Fachkräfte in die Niederlande. Eine Kürzung bei uns ist eine Kürzung bei der Zukunft der Niederlande.“

Die Tatsache, dass die niederländische Wirtschaft auf Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften angewiesen ist, wird sogar vom Bildungsminister selbst betont. Ein weiterer Grund, warum der niederländische Hochschulverband davon spricht, dass die aktuelle Regierung

mit einer „stumpfen Axt auf Universitäten und Hochschulen einhackt“.

ITALIEN: BEI JOBVERLUST DROHT EXISTENZVERLUST

Seit 2022 ist Giorgia Meloni die Ministerpräsidentin des Landes mit Stiefelform. Meloni gehört zur postfaschistischen Partei „Fratelli d'Italia“ (Fdi), die schon vor Regierungsbeteiligung gegen die angebliche „soziale Hängematte“ und vermeintlich faule Arbeitslose im eigenen Land gewettert hat. Nun sind Gesetze gefolgt.

»Eine Vielzahl von Personen erhält überhaupt keine Unterstützung«

Cinzia del Rio, Gewerkschafter, Italien

Vor mehr als einem Jahr hat die Regierung begonnen, die italienische Grundversicherung, das sogenannte „Reddito di cittadinanza“, im Prinzip abzuschaffen. Diese Unterstützungsleistung, die erst 2019 beschlossen wurde, sprach Arbeitslosen eine Zahlung von 500 Euro im Monat zu. Doch nun wurden „Ausnahmen“ eingeführt. Für Haushalte, deren Angehörige zwischen 18 und 59 Jahren alt sind, gibt es nur noch Anspruch auf 350 Euro - unter schwierigen Bedingungen.

Dieser Anspruch kann nämlich nur geltend gemacht werden, wenn ein von Arbeitsämtern organisierter Kurs besucht wird. Was das in der Realität bedeutet, erklärt Cinzia del Rio von der italienischen Gewerkschaft UIL: „Das Problem ist, dass die Arbeitsämter keine Kapazitäten und keine finanziellen Mittel haben, um Ausbildungskurse in Verbindung mit Beschäftigungsmöglichkeiten zu organisieren. Daher erhält eine Vielzahl von Personen überhaupt keine Unterstützung.“

GEGEN BESCHÄFTIGTE, GEGEN WIRTSCHAFTSSTANDORT

Die einzelnen Länder und die jeweiligen

Entwicklungen haben ein klares Muster: Die Politik des Landes wird nicht im Interesse von Beschäftigten gemacht.

Das zeigt sich in den unterschiedlichsten Situationen: Bei Weiter- und Ausbildungen werden Gelder gekürzt, Gesundheitssysteme sind chronisch unterfinanziert, bei Verlust des Jobs sind Beschäftigte auf sich selbst gestellt. Parallel dazu wird die Zivilgesellschaft geschwächt, etwa durch das Beschränken von Streikrechten.

Mit diesen Maßnahmen wird aber auch ein weiterer Effekt ausgelöst: der Wirtschaftsstandort wird nachhaltig geschwächt. Gesunde, abgesicherte und gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen sind das Um und Auf für Wirtschaftswachstum. Das scheint aber, wie die Entwicklungen exemplarisch zeigen, bei rechter Politik immer mehr in den Hintergrund zu geraten.

Der Vergleich zeigt: Misst man rechte Parteien an ihren tatsächlichen Handlungen, gibt es diametrale Abweichungen – vor allem auch zum Nachteil jener Gruppen, die sie zu vertreten versprechen. ●

TIZIAN RUPP

Interview: Wie Finnlands rechte Regierung Arbeitnehmer:innen und Sozialstaat schwächt

Zum ausführlichen Interview mit Antti Palola, Vorsitzender des finnischen Gewerkschaftsbunds STTK.



SOZIALE NETZWERKE MÜSSEN DER REALITÄT STANDHALTEN



Digitalexpertin Ingrid Brodnig sieht neue Herausforderungen für die Bildungspolitik: Die Medienkompetenz muss in allen Bevölkerungsgruppen gestärkt werden.

Bilder und Texte auf Social Media werden immer häufiger mittels Künstlicher Intelligenz erzeugt. Digitalexpertin Ingrid Brodnig rät zum Quellencheck.

KOMPETENZ: Welche Rolle spielt KI bei der Erstellung von Social Media Inhalten?

INGRID BRODNIG: Politisch gibt es viel Angst vor Falschmeldungen mittels KI – aber derzeit dienen KI-generierte Inhalte, vor allem Bilder, hauptsächlich als Stimmungsverstärker. Die meisten Täuschungen sind leicht erkennbar, weil die Optik übertrieben wirkt, etwa wenn Donald Trump im Vorfeld der US-Wahl auf einem Löwen reitend abgebildet wird. Solche Memes wollen nicht täuschen, sondern emotionales Bildmaterial liefern und damit ein Narrativ bedienen. Im konkreten Fall sollte das Jubelbild Trumps heroisches Image verstärken. Auf die gleiche Weise funktionieren

KI generierte Bilder, die Trump inmitten afroamerikanischer Menschen zeigen. Sie erwecken den Eindruck, Trump wäre in dieser Bevölkerungsgruppe beliebt. Mittelfristig wird sich die Qualität der Täuschungen verbessern. Deep Fakes, realistisch wirkende Videos, die durch KI erzeugt oder verändert wurden, haben enormes Manipulationspotential.

Gibt es noch andere KI-generierte Täuschungen?

Sehr problematisch sind gefakte Audiodateien, die den Eindruck geheimer Mitschnitte suggerieren. So kursierte letztes Jahr eine gefälschte, aber realistisch wirkende Audiodatei von Keir Starmer, damals noch in seiner Rolle als britischer Labour-Chef in Opposition. Es klang, als ob der Spitzenkandidat sein Personal verbal zur Schnecke gemacht hätte. Gefälschte Audios sind brandgefährlich Aktuell sehen wir noch keine Flut derartiger Audios, es sind Einzelfälle. Da die Technologie immer zugänglicher und besser nutzbar wird, erwarte ich hier einen Anstieg.

Warum sind KI generierte Fake Inhalte in Sozialen Netzwerken so gefährlich?

Diese gefälschten Realitäten tragen stark zu einem allgemeinen Gefühl des Wahrheitsverfalls, in der Fachsprache „truth decay“ genannt, bei. Bei vielen Leuten verstärkt sich das Gefühl, gar nichts mehr glauben zu können, sie zweifeln an allen dargebrachten Informationen. Ein guter Ausweg aus dieser Unsicherheit ist, als Medienkonsument:in ständig zu versuchen, sich der Wahrheit der Inhalte anzunähern.

Wie kann man das machen?

Zu unplausiblen Bildern können alternative Quellen gesucht werden. Von den Auftritten prominenter Personen oder Ereignissen kursieren meist vielfältige Aufnahmen mehrerer Fotograf:innen aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Will man verifizieren, ob ein Bild echt ist, kann man es in einer Suchmaschine hochladen und sieht, ob es bereits irgendwo veröffentlicht wurde. So kann man beispielsweise ein Bild als bearbeitet entlarven, dessen Original bereits vor Jahren ins Netz gestellt wurde. Das ist zwar ein gewisser Aufwand, der Hausverstand ist aber definitiv kein guter Gradmesser, um falsche Bilder oder Botschaften zu erkennen. Fakes versuchen ja unseren Wirklichkeitssinn auszutricksen, weil sie zu glauben machen, was Menschen gerne sehen und hören möchten.

Machen Massenmedien auch Faktenchecks, bevor sie Bilder veröffentlichen?

Für Journalist:innen gehört es zum Arbeitsalltag zu prüfen, ob eine Quelle seriös ist. Im ORF gibt es seit Kurzem eine eigene Mitarbeiterin, die für „verification“, also die Überprüfung des Wahrheitsgehaltes kursierender Informationen, zuständig ist. Es wäre gut, wenn möglichst viele Medien und öffentliche Stellen Teams für Faktenchecks hätten.

Wir alle müssen also im Medienalltag Quellenrecherche betreiben?

Bildungspolitisch muss das Ziel sein, in allen Bevölkerungsgruppen eine Medienkompetenz zu stärken, die es erlaubt rasch festzustellen, aus welcher Richtung eine Information kommt und wo man im Zweifelsfall skeptisch oder misstrauisch sein muss. Die digitale Grundbildung in der Sekundarstufe 1 der Schule halte ich daher für immens wichtig. Wir brauchen darüber hinaus ein breites Bewusstsein darüber, nach welchen Kriterien die Algorithmen der großen Suchmaschinen gewünschte Informationen verteilen.

Hat der Einsatz von KI auf Social Media Vorteile?

Ja, die künstliche Intelligenz kann uns Zeit sparen und die Arbeit erleichtern. Wenn ich zum Beispiel Videos

poste, nutze ich eine App, die automatische Untertitel erstellt. Auch Transkripte lassen sich mittels KI auf einem akzeptablen Niveau per Knopfdruck auswerfen. Der Mensch rückt in eine Kontrollfunktion, liest die Texte Korrektur oder fügt Einzelheiten ein. Das spart wertvolle Ressourcen. Will man beispielsweise seine Social Media Aktivitäten unkompliziert auch für Gehörlose zugänglich machen, helfen solche Untertitel. Je wichtiger ein Dokument ist, je gefährlicher Fehler sind, desto kritischer sollte man aber schauen, ob die Vorschläge der KI auch stimmen. Blind vertrauen sollte man einer KI, ihren Rechercheergebnissen oder Bildvorschlägen jedenfalls nicht.

Welche Nachteile bringt der Gebrauch von KI in Sozialen Netzwerken mit sich?

Die Gefahr ist, dass KI vielfach als Möglichkeit gesehen wird, Personal einzusparen. Da kann es auch zu falschen Vorstellungen kommen, wie viel die KI schon alleine kann. Denn oft wird unterschätzt, wie sehr Menschen nacharbeiten müssen – zum Beispiel KI-Inhalte nochmal kontrollieren. KI ist ein guter Gedankengeber und kann eine Inspiration und Anregung bei der Suche nach Lösungen oder Formulierungen sein aber oft braucht es diese menschliche Qualitätsschleife dahinter.

Wo liegen die Grenzen für einen sinnvollen KI Einsatz?

Künstlich generierte Inhalte, speziell Bilder, können übertrieben wirken. Die große Kunst ist es abzuschätzen, wann sich der Einsatz von KI lohnt und wo er unsinnig wäre. Diese Technologie ist aber definitiv gekommen um zu bleiben, wir werden einen Umgang damit finden müssen – als Gesellschaft, in der Arbeitswelt und als Individuen. Grenzen sehe ich dort, wo Einsatz oder Nutzung von KI auf Social Media zu problematischen oder gar unethischen Zwecken stattfindet. ●

ANDREA ROGY

ZUR PERSON:

Die gebürtige Grazerin Ingrid Brodnig hat an der FH Joanneum Journalismus und Unternehmenskommunikation studiert. Nach journalistischer Tätigkeit im Ressort Politik und Medien des Falter wechselte sie als Medienredakteurin zum Magazin Profil. Im Fokus ihres Interesses stehen seit jeher die Themen Technik und Internet sowie deren Schnittstellen zum Journalismus. Aktuell arbeitet Brodnig als selbstständige Autorin und Journalistin und war bis vor kurzem auch Mitglied im Präsidium der GPA-Journalist:innen.

"WIR SIND DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ NICHT AUSGELIEFERT"

Um Potentiale und Gefahren von automatisierten KI-Systemen im Arbeitsalltag zum Vorteil der Beschäftigten zu handhaben, setzt GPA- Datenschutzexpertin Clara Fritsch auf das bewährte Instrument der Betriebsvereinbarungen: Persönliche Daten gehören geschützt, übermäßiger Respekt vor KI ist unbegründet, sie kann und soll genauso mitgestaltet werden wie andere IT-Systeme auch.

Künstliche Intelligenz ist aus unserem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken und wird in vielen Betrieben für manuelle oder technische Arbeiterleichterung eingesetzt – etwa bei Assistenzsystemen in der Produktion, Protokollierungen oder Bildbearbeitung sowie in der Schicht- und Routenplanung bis hin zur kreativen Ideensuche.

Clara Fritsch von der Abteilung Arbeit und Technik der GPA findet es wichtig, dass die vielfältigen KI-Systeme in der Praxis möglichst effizient und zum Nutzen der Arbeitnehmer:innen eingesetzt werden: „Bei aller Freude über die Zeitersparnis, die automatisierte Abläufe bringen können, dürfen Privatsphäre, Sicherheit, Grundrechte und ethische Grundsätze nicht unter die Räder kommen. Der Mensch muss immer die Kontrollinstanz bleiben.“



Der Einsatz von künstlicher Intelligenz darf nicht dazu führen, dass Privatsphäre, Sicherheit, Grundrechte und ethische Grundsätze unter die Räder kommen.

KI-ANWENDUNGEN IN BETRIEBEN MÜSSEN GEREGLT SEIN

Grundsätzlich müssen Unternehmen den Einsatz einer KI über eine Betriebsvereinbarung regeln, wenn die im Arbeitsverfassungsgesetz angeführten Tatbestände erfüllt sind.

„Das wäre zum Beispiel, wenn KI als Kontrollmaßnahme eingesetzt wird, wenn sie personenbezogene Daten über gesetzliche Vorgaben hinaus verwendet, wenn disziplinarische Maßnahmen damit verbunden sind oder wenn die betrieblichen Abläufe dadurch maßgeblich verändert werden“, erklärt Fritsch.

»Es ist wesentlich abzuklären, wo eine KI im Betrieb eingesetzt wird, auf welche Daten sie zugreift und welche Schlussfolgerungen mit Hilfe der KI gezogen werden.«

Clara Fritsch, GPA-Datenschutzexpertin

Zentral wichtig ist für Fritsch, was eine Künstliche Intelligenz im konkreten Anwendungsfall macht: „Man muss sich anschauen, ob mit KI zu viel kontrolliert wird, ob falsche Schlüsse aus den mit KI

generierten Darstellungen gezogen werden oder die Ergebnisse Gruppen von Beschäftigten diskriminieren.“

VORSICHT BEI PERSÖNLICHEN ANGABEN

Weil KI-Systeme „einmal im Netz preisgegebene Informationen leicht auffinden und miteinander verknüpfen“, rät KI-Expertin Isabella Hinterleitner, Gründerin des Unternehmens „Tech Meets Legal“ grundsätzlich dazu, „sehr genau darauf zu achten, welche persönlichen Angaben Nutzer:innen über soziale oder berufliche Netzwerke preisgeben“.

EINSATZ VON KI BEI DER PERSONALAUSWAHL

Auch im Personalwesen kommt Software zur Anwendung, die bei der Auswahl von Bewerber:innen Entscheidungen auf Basis von Algorithmen trifft. „Diese Systeme können alle greifbaren Daten erheben und analysieren und so Prognosen erstellen“, erklärt Fritsch. Unternehmen könnten die Aussagen von KI beispielsweise dazu nutzen um einzuschätzen, welche „Leistung“ Bewerber:innen vermutlich bringen, wann sie den Betrieb wahrscheinlich wieder verlassen werden oder ob unter Umständen bald eine Familie gegründet werden könnte.

»Wir sind der Künstlichen Intelligenz im betrieblichen Alltag nicht ausgeliefert, sondern sollten diese mit Hilfe der Betriebsrät:innen in die Schranken weisen und KI sinnvolle Aufgaben zuweisen, welche die Beschäftigten bei ihrer Arbeit unterstützen.«

Clara Fritsch

So sei es etwa üblich, Lebensläufe nach Merkmalen zu filtern, die in der Stellenbeschreibung angeführt sind. Arbeitgeber:innen sind rechtlich dazu verpflichtet mitzuteilen, wenn Bewerbungen automatisiert verarbeitet werden. Dies wiederum sieht Hinterleitner als Chance für Arbeitssuchende, die KI zu ihren Gunsten zu nutzen: „Chat-GPT kann Vorschläge für eine Bewerbung generieren, die sich an den konkreten Anforderungen der Ausschreibung orientiert.“

VORURTEILEN DER KI ENTGEGENARBEITEN

Fritsch glaubt, dass wir den Umgang mit KI-Tools langfristig lernen müssen, ähnlich der Handhabung von Suchmaschinen: „Die Nutzung solcher Anwendungen ist komplex, die Bewusstseinsbildung

über ihre Möglichkeiten, Graubereiche und rechtlichen Grenzen wird sich durch Schulungen, öffentlichen Diskurs und persönliche Erfahrungen stetig verbessern.“

Hinterleitner beschreibt mit „Bias“ ein häufiges Problem KI-gestützter Systeme, die Neigung zur systematischen Voreingenommenheit: „Die Künstliche Intelligenz sammelt Daten und urteilt aufgrund von bestehenden Zusammenhängen.“ Unternehmen müssten die KI daher mit möglichst diversen Informationen versorgen, um nicht bestehende Klischees, etwa im Rahmen von Potentialanalysen, zu verfestigen.

BETRIEBSVEREINBARUNG FÜR DEN COPILOT

Kritisch steht Fritsch, ebenso wie viele Datenschutzler:innen, der von Microsoft generierten App Copilot gegenüber, einem Assistenzsystem für Betriebe, das durch Zugriff auf alle Anwendungen die Organisation des Arbeitsalltages vereinfachen soll: „Damit werden persönliche Kalender ebenso einsichtig wie elektronische Ablagen und Chats von Videokonferenzen.“ Um sicherzustellen, dass „Geheimnisse

gewahrt werden und keine überschießende Kontrolle oder heimliche Überwachung stattfindet“ pocht Fritsch auf das betriebsrätliche Mitbestimmungsrecht: „Sollten bereits Betriebsvereinbarungen zum Einsatz automatisierter Systeme bestehen, müssen diese um die Anwendungsfelder des Copiloten ergänzt werden um Missbrauch zu verhindern.“

EU-VERORDNUNG BRINGT TRANSPARENZPFLICHT

Mit August 2024 trat auf EU-Ebene ein Rahmengesetz zur Kontrolle des Einsatzes Künstlicher Intelligenz in Kraft - der sogenannte "AI (Artificial Intelligence) Act", der eine Transparenzpflicht enthält: Künstlich erzeugte oder bearbeitete Inhalte, wie Bilder, Dokumente, Protokolle, Programme, Audios oder Videos müssen in der gesamten EU als solche gekennzeichnet werden und User:innen müssen darüber informiert werden, wenn sie mit einer KI interagieren. •

ANDREA ROGY

Weiterführende Infos zum Thema KI gibt es am GPA-Blog „Arbeit und Technik“ und im Podcast „Dienstzimmer“.



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. 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! •



Österreicher findest' für die Arbeit keine!

In ‚Ausbeutung auf Bestellung‘ beschreibt Johannes Greß die prekären Arbeitsbedingungen von Essens- und Paketzusteller:innen, Forstarbeiter:innen und Reinigungskräften.



PREKÄRE ARBEIT. Wer sich an einem regnerischen Sonntagabend – wenn man wirklich nicht mehr vor die Tür gehen will! – seinen Burger direkt nach Hause liefern lassen möchte, hat mehrere Apps zu Auswahl für diesen bequemen Service. Doch die Menschen, die per Fahrrad oder Moped die warme Mahlzeit zur Kundschaft bringen, sind sogenannte Freie Dienstnehmer:innen, die unter prekären Bedingungen nur mühsam ihren Lebensunterhalt verdienen.

Dieses Geschäftsmodell nennt sich ‚Plattformarbeit‘. Die Lieferdienste als Betreiber der Plattformen vermitteln zwischen Kund:innen und Zusteller:innen – und können auf diesem Weg das Arbeitsrecht umgehen. Denn Freie Dienstnehmer:innen gelten als selbständig, müssen sich entsprechend selbst versichern, haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Krankenstand und ihr ohnehin niedriges Einkommen schwankt je nach Auftragslage. •

DIE GANZE REZENSION VON "AUSBEUTUNG AUF BESTELLUNG" FINDEST DU HIER



Reisebüros: Die Branche zukunftsfit machen

KOLLEKTIVVERTRAG. Die KOMPETENZ hat mit Betriebsrät:innen verschiedener Reisebüros gesprochen.

Auch wenn die Probleme im Arbeitsalltag nicht überall die gleichen sind, in einem Punkt sind sich alle einig: Der Kollektivvertrag muss fit fürs 21. Jahrhundert gemacht werden. Was sind die Ziele für die Verhandlungen im Herbst? Vieles hat sich bereits in Bewegung gesetzt. Sicher ist: Ganz oben auf der Prioritätenliste steht eine gute Gehaltserhöhung! •

DIE LANGFASSUNG DES ARTIKELS FINDEST DU HIER:



Mathias Wimmer und Kathrin Stecher vom TUI-Betriebsrat.

KOMPETENZ erscheint in Zukunft häufiger

IN EIGENER SACHE. Ab dem kommenden Jahr erscheint die KOMPETENZ sechsmal jährlich und wird nicht mehr als Beilage der SOLIDARITÄT zugestellt.

Die Inhalte werden stärker mit dem ÖGB verzahnt, um den Leser:innen noch mehr Einblicke in die gewerkschaftlichen Tätigkeiten zu bieten.

Durch die zwei zusätzlichen Ausgaben wird die KOMPETENZ zukünftig noch zeitnah über Verhandlungen und Neuigkeiten aus den einzelnen Branchen berichten können. •

Online kann die KOMPETENZ weiterhin hier nachgelesen werden



Landesforen der Gewerkschaft GPA



WEICHENSTELLUNG. Bei den GPA-Landesforen werden alle 5 Jahre die Weichen für die Zukunft in der GPA in den unterschiedlichen Bundesländern gestellt: Im Rahmen einer zweitägigen Konferenz werden unter anderem das Präsidium, der Landesvorstand und die Kontrolle der GPA in den Bundesländern neu gewählt. Die Landesforen starten im März 2025. •

Alle Infos zu den Bezirksforen
www.gpa.at/landesforen



DAS ÖSTERREICHISCHE BUNDES- BUDGET KURZ ERKLÄRT

Es braucht Reformmaßnahmen, die den Wirtschaftsstandort stärken, ohne die Beschäftigten zu benachteiligen. Dazu muss man das Budget in seiner Gesamtheit betrachten.

Das Bundesbudget lässt sich als in Zahlen gegossene Politik beschreiben. Es leitet die politischen Schwerpunkte der Regierung in die Praxis über, sprich: Geplante Maßnahmen wollen auch bezahlt werden.

Das österreichische Budget ist aber derzeit aus anderen Gründen wieder in aller Munde. Aktuell geht es vor allem um die Schritte, die in den kommenden Jahren notwendig sein werden, um die wieder in Kraft getretenen EU-Schuldenregeln zu erfüllen und einen ausgeglichenen Staatshaushalt zu schaffen. Dass es nicht alleinig Einsparungen bei den Ausgaben geben darf, die auf Kosten der Bevölkerung passieren, sondern auch bei den Einnahmen des Staates Handlungsbedarf gibt, wird dabei von Seiten der Arbeitnehmer:innen-Vertretungen immer wieder unterstrichen.

Die Verhandlungen zur Bildung einer neuen Regierung müssen daher den Spagat zwischen Einhaltung der Schuldenregeln und der Umsetzung von zukunftsweisenden Reformen hinlegen. Unter diesen schwierigen Voraussetzungen ist ein genauer Blick auf den Staatshaushalt wichtig, um Fakten von Meinungsmache unterscheiden zu können.

? WAS IST DAS BUNDESBUDGET?

✓ Das Budget wird jährlich im Herbst per Gesetz beschlossen und stellt alle Einnahmen des Bundes den gesamten Ausgaben, die die öffentliche Verwaltung im kommenden Jahr tätigt, gegenüber. Zu den Ausgaben zählen sämtliche Personalkosten, Sachkosten und finanzi-



Das Budget wird jedes Jahr im Herbst per Gesetz im Parlament beschlossen und stellt alle Einnahmen und Ausgaben des Bundes gegenüber.

ellen Transferleistungen des Bundes, wie beispielsweise Wirtschaftsförderungen oder die Familienleistungen.

? WAS WIRD FINANZIERT?

✓ Das Bundesbudget muss den Grundsätzen der Wirkungsorientierung, Effizienz und Transparenz folgen und richtet sich ausschließlich an Einrichtungen des Bundes und nicht an die Menschen in Österreich. Das ist wichtig, denn sollten aus irgendeinem Grund nicht ausreichend finanzielle Mittel für gesetzliche Ansprüche der Bürger:innen (z.B. für Pensionen oder die Familienbeihilfe) beschlossen worden sein, dürfen

diese nicht einfach gekürzt werden. In so einem Fall muss die Regierung für die ausreichende Finanzierung durch eine Änderung im Budgetgesetz sorgen.

? WIE HOCH IST DAS BUNDESBUDGET?

✓ Nachgelagert zum Bundesbudget haben auch Länder und Gemeinden sowie die Sozialversicherungsträger eigene Einnahmen und Ausgaben. All diese Ebenen zusammengerechnet ergeben die gesamten Staatsausgaben, die 2023 bei rund 249 Milliarden Euro lagen.

Es ist üblich, dass die scheidende Regierung im Herbst kein Budget beschließt, da es sonst die neue Regierung bereits zu eventuell ungewollten Ausgaben verpflichten würde. Daher wird die neue Regierung nach Einigung auf ein Programm ein Doppelbudget für 2025 und 2026 beschließen müssen.

? AUF WELCHE POSTEN WIRD DAS BUDGET AUFGETEILT?

✓ Im Bundesfinanzgesetz 2024 wurden Ausgaben in Höhe von rund 123,5 Milliarden Euro beschlossen, die sich auf fünf großen Rubriken verteilen (siehe Grafik).

Den größten Anteil im Budget des Bundes nehmen mit 46 Prozent die Ausgaben für Arbeit, Soziales, Gesundheit sowie Familie ein. Das umfasst etwa Zahlungen für Arbeitslosigkeit, Pflege und Gesundheitsversorgung sowie Familienleistungen wie dem Kinderbetreuungsgeld oder die Familienbeihilfe. Allesamt sehr wichtige staatliche Leistungen, auf die wir alle irgendwann im Laufe unseres Lebens zurückgreifen.

? WOHER KOMMT DAS GELD EIGENTLICH?

✓ Die Staatseinnahmen bestehen im Wesentlichen aus Steuern. In Summe beliefen sich die Steuereinnahmen im Jahr 2023 auf ca. 108 Milliarden Euro. Der Großteil entfällt dabei auf die Lohnsteuer, die Beschäftigte leisten, und die Umsatzsteuer, die ebenfalls von den privaten Haushalten getragen wird.

Der Anteil der Unternehmen am Steueraufkommen wurde mit der Senkung der Körperschaftssteuer von 25 auf 23 Prozent deutlich reduziert, wodurch pro Jahr rund 1 Milliarde Euro weniger der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen.

Vermögenssteuern spielen in Österreich überhaupt keine Rolle, nur rund 1,5 Prozent der Steuereinnahmen werden hier insbesondere durch die Grunderwerbssteuer erzielt. Obwohl die Einnahmen also hauptsächlich von Beschäftigten und Konsument:innen stammen, sprechen Vertreter:innen von Wirtschaft und Unternehmen trotzdem davon, dass Österreich kein Einnahmenproblem habe.

? WAS BEDEUTET EIN BUDGETDEFIZIT FÜR ÖSTERREICH?

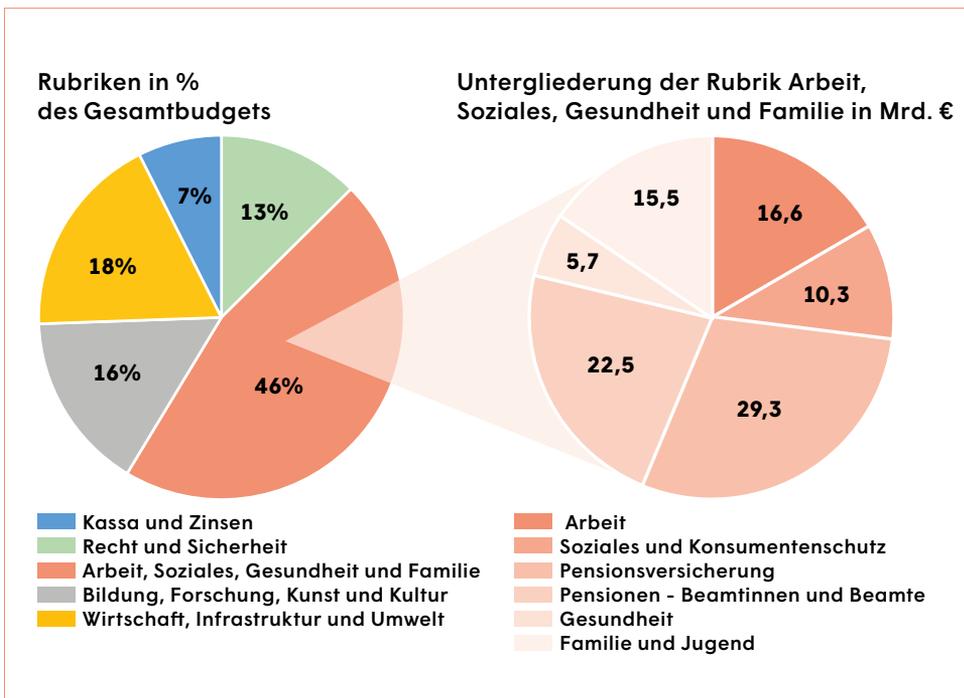
✓ Die EU-Kommission hat mit Unterstützung der Bundesregierung die Schuldenregeln nach den Krisenjahren 2020-2023 wieder eingesetzt. Diese erlauben ein jährliches Budget-Defizit von maximal 3 Prozent der Wirtschaftsleistung und eine Staatsschuldenquote, also einen gesammelten Schuldenstand im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt, von max. 60 Prozent. Bei Überschreiten ist mit einem EU-Verfahren zu rechnen. Bis kurz vor der Nationalratswahl haben Regierung und Finanzministerium daran festgehalten, dass die Neuverschuldung bei 2,9 Prozent und damit unter dieser Grenze liegen würde. Der Fiskalrat hat bereits damals dringlich davor gewarnt, dass er diese Zahlen nicht nachvollziehen kann – und größere Defizite prognostiziert. Es ist verblüffend, dass einige Tage nach der Wahl auch das Finanzministerium höhere Defizite eingestanden hat.

? WAS BEDEUTET DAS DEFIZIT FÜR DIE NÄCHSTE REGIERUNG?

✓ Die neuesten Prognosen des Fiskalrats gehen von einem Defizit von 3,9 Prozent für 2024 und sogar 4,1 Prozent in 2025 aus. Die Staatsschuldenquote soll 2025 bei 81,6 Prozent liegen. Das heißt für 2025 einen Einsparungsbedarf von 4,4 Milliarden Euro, den die scheidende Regierung hinterlassen hat.

Da die Steuerstruktur ohnehin schon zu großen Teilen auf den Schultern der Beschäftigten und Konsument:innen lastet, ist klar, dass die nächste Regierung kein reines Sparpaket auf Kosten der Menschen erlassen kann. Vielmehr braucht es einen Mix aus Maßnahmen, der die Wirtschaftsleistung ankurbelt und eine fairere Verteilung der Steuerstruktur in Österreich herstellt. ●

ROBIN PERNER



RECHTLICHE FRAGEN RUND UM DIE WEIHNACHTSZEIT

Von Fragen zu Feiertagen, abgelehnten Urlaubsanträgen bis zum Betriebsurlaub – gegen Ende des Jahres gibt es oft spezielle Fragen, die die Rechtsabteilung der Gewerkschaft GPA erreichen.

Eigentlich sollte die Adventzeit still und besinnlich sein, aber wir alle kennen den vorweihnachtlichen Stress zur Genüge. Am Arbeitsplatz herrscht enormer Druck, damit bis zum Jahresende möglichst alle offenen Geschäftsangelegenheiten erledigt sind. In der Freizeit werden Geschenke gekauft, mit den Kindern Kekse gebacken und Adventmärkte besucht. Hinzu kommen Weihnachtsfeiern mit Kolleg:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen.

Nach all der Hektik freut man sich dann auf den Heiligen Abend im Kreis von Familie und Freunden, auf den wohlverdienten Urlaub, für den dank einiger Feiertage nur wenige Urlaubstage verbraucht werden müssen, und auf eine rauschende Silvester-Feier... sofern man Urlaub bekommt!

WEIHNACHTSURLAUB

Die Sachbearbeiterin Heidi M. hat ein anstrengendes Arbeitsjahr hinter sich, als sie erbost in die Wiener GPA-Rechtsberatung kommt. „Ich wollte über Weihnachten und Neujahr vierzehn Tage abschalten und mich erholen“, sagt sie, „aber mein Arbeitgeber hat meinen Urlaubsantrag abgelehnt. Bereits das dritte Jahr in Folge. Immer wieder bekomme ich zu hören, dass Kolleginnen und Kollegen mit Kindern bevorzugt behandelt werden. Gut, ich habe keine Kinder, aber ich habe Eltern und Geschwister, mit denen ich Weihnachten feiere. Sie leben in Innsbruck.“

„Es kann doch nicht sein“, empört sie sich, „dass ich jedes Jahr am 24.12. nach Tirol fahren und bereits am 26.12. wieder



Muss Urlaub konsumiert werden, wenn die Firma um die Weihnachtszeit zusperrt?

nach Hause fahren muss, um am 27.12. meine Arbeit anzutreten. Irgendwann muss doch auch ich mit Weihnachtsurlaub an die Reihe kommen.“ Die GPA-Rechtsberaterin versteht den Unmut der jungen Frau.

RECHTLICHE REGELUNG

Urlaub muss stets zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbart werden. Dabei sind persönliche und betriebliche Interessen zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Grundsätzlich muss der/die Arbeitgeber:in den Beschäftigten den Verbrauch ihres Urlaubs ermöglichen.

Urlaubsanträge einzelner Arbeitnehmer:innen dürfen nur abgelehnt werden, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen, die in der gewünschten Urlaubszeit die Anwesenheit gerade dieses/dieser

Arbeitnehmer(s):in unumgänglich notwendig machen, um ins Gewicht fallende wirtschaftliche Nachteile für den/die Arbeitgeber:in zu vermeiden.

WER KOMMT ZUM ZUG?

Natürlich muss auch über Weihnachten/Neujahr der Betrieb aufrechterhalten werden. Suchen zu viele Arbeitnehmer:innen für denselben Zeitraum um Urlaub an, muss der/die Arbeitgeber:in entscheiden, wer auf Urlaub gehen darf und wer arbeiten muss. Dabei ist auf die Wünsche von Arbeitnehmer:innen mit Kindern besondere Rücksicht zu nehmen, wenn es um Zeiten geht, in denen Schule oder Kindergarten geschlossen sind und ihnen für ihr Kind keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht. Die bloße Elternschaft allein bedingt allerdings noch kein Vorrecht auf einen Weihnachtsurlaub.

Für Heidi M. bedeutet das, dass die GPA-Rechtsberaterin für sie beim Arbeitgeber intervenieren wird. Wenn keine gewichtigen Gründe gegen einen Urlaub vorliegen, wird sie ihn vielleicht doch noch konsumieren dürfen. Denn auch ihr Interesse, mit der Familie in Tirol zu feiern, ist zu berücksichtigen.

BETRIEBSURLAUB ALS PFLICHT?

Anders stellt sich die Situation dar, wenn ein Unternehmen über Weihnachten/Neujahr zusperrt und von den Mitarbeiter:innen verlangt, in dieser Zeit Urlaub zu nehmen. Ein sogenannter Betriebsurlaub ist zwar zulässig, bedarf aber der Zustimmung aller Arbeitnehmer:innen. Eine Betriebsvereinbarung kann diese Zustimmung nicht ersetzen. Darüber hinaus muss den Arbeitnehmer:innen neben dem Betriebsurlaub ein ausreichend langer Teil des Gesamturlaubs für individuelle Urlaubswünsche verbleiben. Länger als zwei Wochen sollte ein Betriebsurlaub pro Jahr nicht dauern.

Häufig wird der Betriebsurlaub bereits in den Arbeitsverträgen vereinbart. Bei Milo R. ist das nicht der Fall. Als er in die GPA-Rechtsberatung kommt, möchte er wissen, ob er wirklich Urlaubstage opfern muss, um dem Wunsch seines Arbeitgebers, von 24.12.2024 bis 06.01.2025 das Unternehmen schließen zu können, zu entsprechen.

ZUSTIMMUNG VERWEIGERN

„Ich bin alleinstehend“, sagt er, „und brauche über die Feiertage keinen Urlaub. Ich spare ihn lieber auf, denn ich wandere gerne mit Freunden, was wir bevorzugt im Frühling und im Herbst tun. Über die Feiertage sind meine Freunde mit Familie und Kindern beschäftigt. Wo ist mein Erholungswert, wenn ich allein zu Hause hocke?“

Tatsächlich hat Milo R. die Möglichkeit, seine Zustimmung zum Betriebsurlaub zu verweigern. „Sie müssen das dezidiert kundtun“, erklärt die GPA-Rechtsberaterin, „und sich nachweislich arbeitsbereit

erklären.“

„Und wenn mein Chef trotzdem zusperrt und mich nicht beschäftigt?“, möchte Milo R. wissen. Verzichtet der Arbeitgeber darauf, ihn während des Betriebsurlaubs zu beschäftigen, behält er trotzdem seinen Entgeltanspruch und konsumiert keine Urlaubstage.

WEIHNACHTEN UND SILVESTER

Ida S. kommt mit ihrer Freundin Sylvie F. in die Rechtsberatung der GPA. „Wie kommt es“, fragt sie, „dass ich mir am 24.12. und 31.12. Urlaub nehmen muss, wenn ich nicht zur Arbeit gehen möchte, und Sylvie nicht?“ Sylvie F. ergänzt: „Mein Chef gibt uns allen am 24.12. frei, am 31.12. müssen wir nur bis mittags arbeiten.“

Die beiden erfahren, dass weder der 24.12. noch der 31.12. ein Feiertag ist. Grundsätzlich muss an diesen Tagen also gearbeitet werden. Allerdings legen viele Kollektivverträge, manchmal auch Betriebsvereinbarungen, an diesen Tagen einen früheren Dienstschluss fest oder geben die Tage zur Gänze frei. Es gibt somit keine einheitliche Regelung! ●

ANDREA KOMAR



FRAGEN RUND UM WEIHNACHTEN

Rund um Weihnachten erreichen uns alle Jahre wieder Fragen zu Weihnachtsurlaub, Betriebsurlaub und zum 24. sowie 31. Dezember. Diesen Fragen gehen wir in unserem Artikel nach.

Für mich heißt es mit dieser Nummer der Kompetenz pensionsbedingt Abschied nehmen. Ich tue es mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Selbstverständlich wird es aber auch im Jahr 2025 wieder Neuigkeiten aus dem Rechtsschutz geben.

Ich danke allen treuen Leser:innen für ihr Interesse und wünsche Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins Jahr 2025.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

RECHTSBERATUNG

Du hast eine arbeitsrechtliche Frage? Dann wende dich an unsere Rechtsberatung und vereinbare einen Beratungstermin unter **050301**



ERFOLG HEISST AUCH, FORDERUNGEN ZU STELLEN

Weshalb die AUVA-Betriebsratsvorsitzende Claudia Schadauer auch als aktive Vereinsmama viele Lösungen findet, verraten wir im Porträt.

Nicht nur lauschen, sondern auch handeln. Nach ihrer Matura entschied sich die Niederösterreicherin Claudia Schadauer kurzerhand für ein Architektur-Studium in Wien, jobbte zusätzlich im Einzelhandel und wurde mit 22 Jahren Mutter ihrer Tochter Julia. Noch während ihrer Karenzzeit bewarb sich die gebürtige Litschauerin bei einigen Unternehmen, fündig wurde sie schließlich bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Die Idee lag nicht allzu fern, Schadauers Vater hat bis zu seiner Pensionierung 38 Jahre lang als Informatiker in der AUVA gearbeitet. Im Jahr 2000 startete Claudia Schadauer ebendort in der Abteilung für Prävention.



Seit 2003 ist Claudia Schadauer im Betriebsratsteam der AUVA. Erst als Ersatzbetriebsrätin, dann als Betriebsrätin, und Betriebsratsvorsitzende.

AUS DER BRIGITTENAU HOCH HINAUS

2003 wurde sie angesprochen um für die Betriebsratswahl zu kandidieren, Schadauer fungierte rund ein Jahr als Ersatzbetriebsrätin, übernahm dann den freigewordenen Platz einer Betriebsrätin. Von der Prävention ging es in die Bauabteilung und für 13 Jahre in die Finanzabteilung, heute ist Schadauer Gruppenleiterin in der Rechtsabteilung im Bereich der Teilversicherungen und behandelt mit ihrem sechsköpfigen Team Fragen rund um die Unfallversicherung von Volontariaten und Praktikanten. Seit 2023 ist sie auch Betriebsratsvorsitzende der AUVA-Hauptstelle.

Eine spannende Herausforderung war dabei der Umzug der AUVA-Hauptstelle von der Adalbert-Stifter-Straße in Brigittenau hinauf auf den Wiener Berg in Favoriten im Jahr 2020 – hinaus aus einem Bau der 1970er Jahre in die Höhen der futuristischen TwinTower. Für die AUVA-Belegschaft und damit auch für den Be-

triebsrat eine komplexe Aufgabe.

„Wir haben viele Kolleginnen und Kollegen, die sich ihr Leben im Norden Wiens eingerichtet hatten und plötzlich im Süden Wiens arbeiten müssen“, erinnert sich Schadauer. Nerven aufreibende Fahrten über Tangente und Gürtel verärgern die Autofahrer:innen unter den Kolleg:innen, auch die Öffi-Nutzer:innen sind wenig angetan. Für viele hat sich der Arbeitsweg erheblich verlängert. Dazu kam die teurere Parkgarage. Schadauer führte Verhandlungen mit dem Parkgaragen-Betreiber und konnte ein gewisses Entgegenkommen erreichen, zudem konnte sie die Geschäftsführung überzeugen, den Mitarbeiter:innen die Jahreskarte der Wiener Linien (das so genannte Jobticket) zu bezahlen.

Zuhören können und sich in die Lage des Gegenübers zu versetzen, das macht einen guten Betriebsrat aus, ist sich

Claudia Schadauer gewiss. „Aber alles können wir freilich nicht durchsetzen“, stellt die Betriebsratsvorsitzende, die in der AUVA-Zentrale aktuell 681 Menschen vertritt, klar. Zeitweise ist sie auch am Wochenende für Mitarbeiter:innen erreichbar. Etwa als das Hochwasser im September auch die Infrastruktur in vielen Gebieten außer Gefecht setzte – mittels einer eigenen Betriebsrats-App konnte sie die Kolleg:innen darüber informieren, dass aus dem Homeoffice gearbeitet werden kann.

ALLTAG ALS BETRIEBSRÄTIN

Tagesgeschäft von Schadauer und ihrem Team sind eher „kleinere Probleme“ etwa von Mitarbeiter:innen mit ihren Vorgesetzten – hier greift der Betriebsrat vermittelnd ein oder auch bei Fragen zur richtigen Gehaltseinstufung. Viele Erfolge werden dabei für selbstverständlich genommen. Nicht so bei einer Kollegin,

die sich in ihrem Büro über dem Raucher-Pausenraum zunehmend unwohl fühlte - der Qualm bahnte sich stets den Weg in ihr Zimmer. „Mit viel Überzeugungsarbeit konnten wir ihr ein anderes Büro verschaffen und organisieren, dass der Raucherraum auch ordentlich entlüftet wird. Die Kollegin hat sich noch Monate später dafür bedankt“, freut sich die Betriebsratsvorsitzende.

Kritik gibt es, wenn mal etwas nicht optimal funktioniert. „Hat der Betriebsrat etwas erreicht, heißt es halt: das ist ja eure Aufgabe“, weiß Schadauer. Resigniert oder ernüchtert klingt sie dabei nicht: „Betriebsrat ist eine Berufung und kein Beruf, dafür braucht es einen breiten Rücken und ich möchte für alle Kolleginnen und Kollegen da sein“. Dabei war Schadauer in ihrer Jugend noch ziemlich schüchtern, doch die Arbeit im Einzelhandel zwang sie, mit den Kund:innen zu sprechen und Gespräch für Gespräch an Sicherheit zu gewinnen. Heute rät sie: „Wer erfolgreich sein will, soll durchaus Forderungen aufstellen und diese auch zielgerecht verfolgen“.

»Betriebsrat ist eine Berufung und kein Beruf, dafür braucht es einen breiten Rücken.«

Claudia Schadauer, Betriebsrätin AUVA

Der Abbau des Sozialstaats trifft auch die Arbeit der AUVA Angestellten. Vielen Menschen ist nicht bewusst was die AUVA leistet. „Wir sollten keine Lohnnebenkosten-Diskussion führen, sondern lieber über Lohnneben-Leistungen reden“, erklärt Betriebsratsvorsitzende Schadauer. Der AUVA-Beitrag – derzeit 1,1 Prozent der Beitragsgrundlage der Lohnsumme – ist gut angelegtes Geld. Die AUVA macht nach Arbeitsunfällen die ganzheitliche Rehabilitation möglich, leistet Entschädigungen (etwa Unfall oder Versichertenrenten) und bietet Unfallpräventions-Maßnahmen an. Zudem betreibt sie sieben Unfallkrankenhäuser und vier Reha-Zentren. Und für den Arbeitgeber übernimmt sie die Haftung. Das heißt



Betriebsrätin Claudia Schadauer rät: „Wer erfolgreich sein will, soll durchaus Forderungen aufstellen und diese auch zielgerecht verfolgen“.

die Arbeitnehmer:innen können nach Arbeitsunfällen ihre Ansprüche lediglich an die AUVA, nicht aber ihrem Dienstgeber gegenüber erheben.

EISKALT VERLIEBT

Wenn sich Claudia Schadauer gerade nicht um die Sorgen der Mitarbeiter:innen kümmern muss oder die vielfältigen Fragen um die Unfallversicherung klärt, genießt sie sonnige freie Minuten auf ihrer Terrasse und der Hollywoodschaukel oder bei der Gartenarbeit. Sie häkelt, strickt, näht und liest leidenschaftlich gern – unterbrochen nur von Yeti, dem Hund ihrer Tochter. Zwar unterstellt ihm Schadauer den Hang zum „Sekkieren“, nennt ihn aber liebevoll ihren „Enkelhund“. Was die Familie noch teilt, ist die große Leidenschaft für den Eishockeysport. „Wir sind sehr bei EV Vienna Icelines engagiert, eine gemischte Eishockey-Mannschaft“, erzählt Schadauer. Die Vienna Icelines (www.viennaicelines.at) sind der erste und bisher einzige Eishockeyverein der Wiener Linien – auch hier findet sich ein familiärer roter Faden. Seit 24 Jahren ist die AUVA-Betriebsratsvorsitzende mit Emanuel Schadauer, der bei den Wiener Linien arbeitet, ver-

heiratet. Er ist Obmann, Tochter Julia ist Obmann-Stellvertreterin. „Und ich bin die Mama des Vereins“, schmunzelt Schadauer. •

CHRISTIAN RESEI

Hast du schon einmal selbst überlegt einen Betriebsrat zu gründen?

Wenn es bei dir im Betrieb mindestens fünf Beschäftigte gibt, kann eine Betriebsratswahl stattfinden. Als Betriebsrät:in hast du einen besonderen Kündigungsschutz. Wir unterstützen dich und deine Kolleg:innen bei der Durchführung der Betriebsratswahl.

Wende dich an unsere Beratung



VOM EHEMALIGEN PARKPLATZ ZUM LEBENDIGEN WOHN- UND LEBENSRAUM

Spatenstich in Döbling. Am 8. November 2024 erfolgte der offizielle Startschuss für das Wohnbauprojekt „Lebensraum Muthgasse 50“. Die WBV-GPA errichtet in unmittelbarer Nähe der U4-Endstation Heiligenstadt ein urbanes Quartier, das nicht nur leistbaren Wohnraum bietet, sondern auch exemplarisch für zukünftige Stadtquartiere steht.

Zahlreiche hochrangige Vertreter*innen aus Politik und Stadtverwaltung kamen zur feierlichen Eröffnung, darunter Vizebürgermeisterin und Wohnbaustadträtin Kathrin Gaál, Landtagsabgeordnete Barbara Novak und Bezirksvorsteher Daniel Resch. WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer brachte die Bedeutung des Projekts auf den Punkt: „Wir schaffen hier nicht nur Wohnraum, sondern ein Zuhause für Menschen aller Altersgruppen und Lebenslagen. Ein Quartier, das Gemeinschaft fördert und das soziale Miteinander stärkt.“

QUARTIER FÜR ALLE GENERATIONEN

„Lebensraum Muthgasse 50“ umfasst insgesamt 309 Wohnungen, darunter 238 geförderte Mietwohnungen und 71 freifinanzierte Baurechtseigentumswohnungen. Ergänzt wird das Wohnangebot durch ein Wohnheim mit 258 Einheiten und einen Kindergarten mit sechs Gruppen – ein Raumangebot für verschiedene Lebensphasen und Bedürfnisse, das Mehrgenerationenwohnen fördert. Mit zusätzlichen Gewerbeflächen, Büros und einem öffentlichen Durchgang zum Donaukanal wird das Quartier zu einem sozialen und wirtschaftlichen Knotenpunkt im Herzen von Döbling.

Die Anbindung an die U4-Endstation Heiligenstadt, eine großzügige Tiefgarage



Beim offiziellen Baustart (v.l.n.r.): BV-Stv. Thomas Mader, Landtagsabgeordnete Barbara Novak, Vizebürgermeisterin Kathrin Gaál, WBV-GPA Geschäftsführer Michael Gehbauer, BV Daniel Resch

mit 270 Stellplätzen und der neu gestaltete öffentliche Vorplatz sorgen für Mobilität und erleichtern das tägliche Leben. „Dieses Quartier ist so viel mehr als nur Wohnraum“, betonte Vizebürgermeisterin Gaál. „Wir schaffen hier eine Gemeinschaft, in der Menschen einander begegnen, sich wohlfühlen und ihre Nachbarschaft genießen können. Wien ist die Welthauptstadt des sozialen Wohnbaus. Dazu gehört es, dass nach Möglichkeit leistbarer Wohnraum auf höchstem Niveau in allen Bezirken der Stadt geschaffen wird. Mit dem ‚Lebensraum Muthgasse 50‘ wird bewiesen, dass dies in Wien nicht Utopie, sondern Realität ist.“

GRÜN, URBAN UND NACHHALTIG

Das Herzstück des Projekts sind die großzügigen Grün- und Freiflächen, die zur Erholung und zum geselligen Beisammensein einladen. Ein begrünter Innen-

hof, eine Dachterrasse mit Urban Gardening und der öffentliche Vorplatz bieten wertvolle Rückzugsorte und stärken das Gemeinschaftsgefühl. Diese Freiflächen sind nicht nur ästhetisch gestaltet, sondern fördern auch ein nachhaltiges und gesundes Lebensumfeld für alle Bewohner*innen.

Der Anspruch auf Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in der Energieversorgung wider: Mit Geothermie und thermischer Grundwassernutzung wird der Heizbedarf ökologisch gedeckt. Eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von etwa 265 kWp liefert zusätzlich fossilfrei Energie direkt vor Ort. Die Bauweise setzt auf vorgefertigte Module, die bereits mit wichtigen Installationen ausgestattet sind, was die Bauzeit verkürzt und die Energieeffizienz des Projekts maximiert. So wird das Quartier nicht nur umweltfreundlich, sondern auch wirtschaftlich effizient errichtet.

LEBENDIGES MODELL DES STÄDTISCHEN WOHNENS

Das Areal ist Teil eines städtebaulichen Konzepts, das auf das Prinzip „Stadt der kurzen Wege“ setzt und so die Grundidee moderner Stadtplanung verwirklicht: Wohnen, Arbeiten, Freizeit und Bildung vereinen sich in einem Quartier, das auf Nachhaltigkeit und soziale Durchmischung setzt. Durch die geplanten Gewerbeflächen und den öffentlichen Vorplatz wird das Quartier ein lebendiger Ort, der der Nachbarschaft neue Möglichkeiten und Treffpunkte eröffnet.

Mit „Lebensraum Muthgasse 50“ setzen die WBV-GPA und die Stadt Wien ein starkes Signal für die Zukunft des urbanen Wohnens. Hier entsteht ein lebendiges und nachhaltiges Vorzeigequartier, das leistbaren Wohnraum mit hoher Lebensqualität verbindet– ein Gewinn für Döbling und ein weiteres Beispiel für die Innovationskraft des geförderten Wohnbaus in Wien. ●

Weitere Informationen unter www.wbv-gpa.at

CHRISTIAN SWOBODA



Visualisierungen des Projekts "Lebensraum Muthgasse 50" | © GERNER GERNER Plus

**FREIE WOHNUNGEN:
Steiermark und
Niederösterreich**

8053 Graz,
Frühlingstraße 33,
2 Zimmerwohnung, 57 m²
Miete € 563,--
Finanzierungsbeitrag € 2.000,--
HWB 48,1

8761 Pöls,
Andreas Reingasse 10,
3 Zimmerwohnung, 67 m²
Miete € 580,--, Kautions € 1.700,--
HWB 60,6

2560 Berndorf,
Brunntalstraße13,
2 Zimmerwohnung, 53 m²
Miete: € 470,--
Finanzierungsbeitrag € 1.400 und
Kautions € 1.000,--, HWB 66,7

2493 Lichtenwörth,
Michael Hainisch Straße 14/1/6.
3 Zimmerwohnung, 71 m²
Miete € 697,85
Finanzierungsbeitrag € 3.500,--
HWB 61,5

Erstbezug nach Großsanierung
2640 Gloggnitz,
Stuppacherstraße 6,
2 Zimmerwohnung, 57 m²
Finanzierungsbreitrag € 5.170,--
Miete € 672,33, HWB 61,6

**WBV-GPA –
UNSERE WOHNBAU-
VEREINIGUNG**

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal

Bitte vereinbaren Sie Ihren
persönlichen Beratungstermin von
Mo–Mi: 9.00 bis 15.00 Uhr
Do: 9.00 bis 17.00
Fr: 9.00 bis 12.00

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

GEWERKSCHAFT GPA WEBSHOP

JETZT NEU!



James & Nicholson Damen und Herren Hybridjacke-Design GPA

Attraktive Damen und Herren Strick Hybrid Jacke (leicht tailliert bei Damen), in anschiegsamer Ausführung mit Fütterung und abgestepptem Vorderteil.



€ 59,90*

Notebook-Rolltoprucksack Active-Design GPA

Topmoderner Rolltop-Notebook-Rucksack im coolen GPA-Design. Der Rucksack verfügt über einen Rolltop-Verschluss, der den Inhalt sicher schützt und gleichzeitig flexibel anpassbar ist.



€ 42,90*

Original Neutral Strickhaube-Design GPA

Die Original Neutral Beanies werden aus 100 % hochwertiger Bio-Baumwolle gefertigt und kratzen deshalb nicht am Kopf.



€ 24,90*

Baseballkappe Quick Dry-Design GPA

Unsere extra leichte Original GPA-Design Cap besteht durch eine perfekte Passform und ist mittels Klettverschluss stufenlos auf jede Kopfgröße einstellbar.



€ 9,98*

Original Neutral Classic Damen/Herren Polo-Design GPA

Das Original Neutral Poloshirt im Original GPA-Design gibt es in den Farben hellblau und rot für Damen und Herren.



€ 27,90*

Original Neutral Unisex Hoodie-Design GPA

Der Original Neutral Hoodie ist der perfekte Kuschelhoodie mit Wohlfühlgarantie.



€ 41,90*

* Enthält 20% MwSt. AT | zzgl. Versand

Bestellungen und alle weiteren Artikel im Webshop online: shop.gpa.at



Du suchst ein schönes Geschenk, das deine Verbundenheit mit der Gewerkschaft GPA zeigt? Dann bist du in unserem GPA-Webshop genau richtig. Bei der Auswahl der Produkte achten wir auf Qualität und nachhaltige Produktion.

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa.at
Herausgeber: ÖGB, GPA, 1030 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1,
Tel. 050301, 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
Redaktion: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa.at,
Tizian Rupp, tizian.rupp@gpa.at
Layout und Artredaktion: Johannes Loibnböck
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
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.