

KOMPETENZ

3 / 2025

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität



© ADOBESTOCK - PRESSMASTER

Was bringt ein Betriebsrat? S.6

Interview mit Sozialministerin Korinna Schumann S.10

Stellenanzeigen aus 100 Jahren S.24



Die Teilnehmerinnen des Lore-Hostasch-Lehrgangs beim Kaminesgespräch mit der GPA-Vorsitzenden Barbara Teiber.

FRAUEN STÄRKEN, ZUKUNFT GESTALTEN

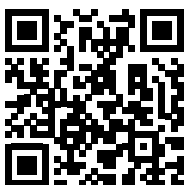
Frauenakademie der GPA

Die Frauenakademie der Gewerkschaft GPA ist ein zentraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Teilnehmerinnen kommen aus unterschiedlichen Berufsgruppen und bringen ihre vielfältigen Erfahrungen ein. Die Ausbildung verfolgt das Ziel, Frauen in ihrer gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Arbeit zu stärken. Die praxisnahen Module bieten eine fundierte Aus- und Weiterbildung, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen in der Arbeitswelt zugeschnitten ist. Die neue Frauenakademie der GPA bietet ein vielseitiges Bildungsprogramm in vier Modulen – ergänzt durch Hintergrundgespräche, Online-Angebote, Exkursionen und ein Mentorinnenprogramm. Ziel ist es, fachliche, politische und soziale Kompetenzen zu stärken und solidarische Netzwerke aufzubauen. Ein Alumni-Club wird später für nachhaltige Vernetzung und gemeinsames Weiterwachsen sorgen.

Der erste Lehrgang trägt den Namen Lore Hostasch – eine wegweisende Wahl, denn als ehemalige GPA-Vorsitzende, AK-Präsidentin und Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales prägte sie die Arbeits- und Sozialpolitik nachhaltig.

Mehr lesen:

➔ <https://www.gpa.at/frauenakademie>



PENSION

Pflege wird Schwerarbeit!

Die Bundesregierung hat angekündigt, Pflegeberufe künftig in die Schwerarbeitspensionsregelung aufzunehmen. Damit wird eine langjährige Forderung der Gewerkschaft GPA endlich aufgegriffen – ein Schritt in die richtige Richtung. Doch bei aller Zustimmung ist klar: Diese Maßnahme darf nicht das Ende, sondern muss der Beginn einer umfassenden Lösung sein, die die gesamte Realität in der Pflege abbildet.

„Wer pflegt, der kämpft – mit Zeitdruck, mit körperlicher Belastung, mit emotionaler Erschöpfung. Dass diese Arbeit jetzt endlich als Schwerarbeit anerkannt werden soll, ist ein überfälliges Signal an die tausenden Beschäftigten, die seit Jahren am Limit arbeiten“, betont die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber.

„Diese Anerkennung ist dringend notwendig, wenn wir wollen, dass Menschen auch morgen noch bereit sind, diesen Beruf zu ergreifen“, so Teiber weiter. „Aber diese Maßnahme darf nicht isoliert stehen bleiben. Wir brauchen ein umfassendes Verständnis von Schwerarbeit, jenseits von Berufsbezeichnungen.“

KIKA/LEINER

Arbeitsstiftung in NÖ gestartet

Die GPA-Niederösterreich hat bereits unmittelbar nach Bekanntwerden der KIKA/Leiner-Insolvenz die Einrichtung einer permanenten Arbeitsstiftung gefordert und eine Online-Petition initiiert. Der Druck war erfolgreich. Die Stiftung konnte im Frühjahr 2025 starten.

Allerdings sind in Niederösterreich aktuell auch viele andere Betriebe und Branchen von Insolvenzen und Arbeitsplatzverlusten betroffen. Daher fordern wir von der Landesregierung, dass – ähnlich dem Waff in Wien – eine dauerhafte Arbeitsstiftung eingerichtet wird.

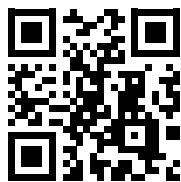
Vertretung für junge Beschäftigte in der AUVA

Aleyna Dincer und Egemen Türkkan fungieren als Jugendvertrauensrät:innen in der Hauptstelle der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt am Wienerberg. Sie haben die Anliegen der Jungen im Blick und sammeln wertvolle Erfahrungen.

Die beiden Lehrlinge Aleyna Dincer und Egemen Türkkan wurden im April 2024 für zwei Jahre gewählt und führten seitdem zahlreiche vertrauensvolle Gespräche mit Lehrlingen und jungen Beschäftigten, hauptsächlich über deren Arbeitssituation. Davon profitiert die Organisation ebenso wie die beiden Vertrauenspersonen. Aleyna und Egemen sind im Betriebsratsgremium zwar nicht stimmberechtigt, aber zu allen Sitzungen eingeladen und nehmen teil, wann immer es ihr Arbeitsalltag und die Termine der Berufsschule zulassen.

Mehr lesen:

🔗 https://s.gpa.at/auva_jvr



Die beiden Jugendvertrauensrät:innen Aleyna Dincer und Egemen Türkkan werden bei ihrer Tätigkeit von der Betriebsratsvorsitzenden Claudia Schadauer (Mitte) unterstützt.



Rosa Lyon

Mehr als Geld

Warum Ungleichheit unsere Zukunft bedroht
Verlag Brandstätter
Wien 2025
176 Seiten
ISBN 978-3-7106-0857-5
25 Euro

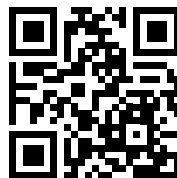
Ungleichheit lässt sich nicht nur mit Geld bemessen

In ihrem eben erschienenen Buch „Mehr als Geld“ macht sich die Ökonomin und ORF-Journalistin Rosa Lyon auf die Suche, wie sich Ungleichheit manifestiert. Sie zeigt dabei auf: Über Vermögen zu verfügen ist nur ein Steinchen des Mosaiks. Wie gut Menschen leben, hängt auch von vielen anderen Faktoren ab. Dabei spielt der Sozialstaat eine wichtige Rolle.

Die Autorin zeigt, dass ausgleichendes Eingreifen des Staates auch bereits Wohlhabenden zugutekommen kann. In Österreich werde bei Umverteilung zunächst an Unterstützungsleistungen wie das Arbeitslosengeld gedacht. Der Staat greife aber laufend ein und verteile Steuergeld in Form von Förderungen oder Hilfen. „Öfter als gemeinhin angenommen geschieht diese Umverteilung von unten nach oben“, so die Autorin.

Mehr lesen:

🔗 https://s.gpa.at/rosa_lyon



Editorial



Mut für kommende Zeiten

AMELA MURATOVIC
CHEFIN VOM DIENST | Solidarität
MARTIN PANHOLZER
CHEFREDAKTION | GPA

Aktuell wird von Seiten unserer Regierung der Geist der Zusammenarbeit beschworen, um Bedingungen zu schaffen, die das Land wieder nach vorne bringen. Was zweifellos stimmt: Ein Erfolgsgarant Österreichs, der uns in die Liga der reichsten Länder gebracht hat, war immer die (sozial-)partnerschaftliche Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Kräfte.

Wenn von der Einbindung der Gewerkschaften die Rede ist, dann ist damit vor allem auch die konkrete Arbeit tausender Betriebsrät:innen gemeint. Gerade in wirtschaftlich fordernden Zeiten sind sie besonders wichtig für die konkreten Arbeitsbedingungen. Ohne ihre Arbeit könnte die Gewerkschaft niemals die Kraft entwickeln, Dinge umzusetzen. Die Titelgeschichte bringt Betriebsratsarbeit vor den Vorhang und zeigt anhand konkreter Beispiele, was ein Betriebsrat bringt.

Wir sind auch stolz, dass wieder eine Gewerkschafterin als Sozialministerin der Regierung angehört. Eine zentrale Frage für sie: Wie können wir in herausfordernden Zeiten Arbeit fair gestalten? Sozialministerin Korinna Schumann bringt jahrzehntelange Erfahrung als Personalvertreterin und Gewerkschafterin mit. Sie weiß, worauf es ankommt: gerechte Einkommen, gute Pflege, echte Chancen – für alle. Im Interview spricht sie offen über ihre Pläne und macht Mut für kommende Zeiten.

Viel Spaß beim Lesen!

Inhalt



Coverstory 6
Was bringt eigentlich ein Betriebsrat?

Betriebsrat wirkt 8
Wie Beschäftigte vom Betriebsrat profitieren

Interview 10
Sozialministerin Korinna Schumann im Gespräch

Big Tech 12
Gefahr für die Demokratie

Praktikum und Ferialjob 14
Was man wissen sollte

Alternsgerechte Arbeit 16
Gute Arbeitsbedingungen für jede Lebensphase

Wirtschaft 18
Wie US-Zölle die Wirtschaft beeinflussen



Rechtsberatung 20
Drei Erfolgsgeschichten

Porträt 22
Bosch-Betriebsrat Michael Träger im Porträt

Frühjahrsrunde 23
Verhandlungen in schwierigen Zeiten

Wissenschaft 24
Stellenanzeigen aus 100 Jahren

Wohnbauvereinigung 26

IMPRESSUM

HERAUSGEBER Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 MEDIENINHABER Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, Fax: 01/662 32 96-39813, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at HERSTELLER Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörf KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Martin Panholzer (CR), Amela Muratovic (CvD), Pauline Pfann, Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN Michael Gogola, Johannes Gress, Robin Perner, Christian Swoboda GRAFIK Johannes Loibenböck, AUTOR:INNEN aus dem ÖGB: Amela Muratovic, Grafik: Mirella Karoly ART DIRECTION Mirella Karoly, ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, t.aichelburg@brandcom.at, Christoph Höllriegl, soli@oegb.at SEKRETARIAT Sonja Adler LESERBRIEFE (GPA) i-media@gpa.at REDAKTIONSADRESSE ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39263, Fax: 01/534 44-39916, E-Mail: soli@oegb.at, www.oegb.at/soli; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel.: 050301, E-Mail: service@gpa.at OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ, § 25: www.gpa.at/offenlegung. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.



WIR SIND KNAPP

MITGLIEDER

und wir werden täglich mehr.

Die Gewerkschaft GPA konnte im Jahr 2024 mehr als 22.000 neue Mitglieder begrüßen. Damit setzen wir unser Wachstum bei den Mitgliedszahlen weiter fort und sind mit aktuell 292.464 Mitgliedern die mitgliederstärkste Gewerkschaft innerhalb des ÖGB. Besonders stark konnten wir wieder bei Frauen und jungen Mitgliedern zulegen.

Was bringt eigentlich ein Betriebsrat?

Ein Betriebsrat ist weit mehr als ein Gremium für Mitbestimmung – er ist ein unverzichtbarer Garant für faire Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe im Unternehmen. Zahlreiche Studien und Praxisbeispiele belegen: Wo ein Betriebsrat aktiv ist, profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen.

Betriebsrät:innen verhandeln Betriebsvereinbarungen, wachen über die Einhaltung von Kollektivverträgen und setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen ein. Der Betriebsrat bietet Schutz bei Kündigungen, begleitet Umstrukturierungen und vertreten die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsführung.

Konkret bedeutet das für die Beschäftigten, dass ihre Stimme gehört wird. Sie ermöglichen ihnen, bei Entscheidungen mitzuwirken, die ihren Arbeitsalltag betreffen, wie etwa bei der Gestaltung von Arbeitszeiten oder Sicherheitsmaßnahmen.

Diese Mitbestimmung zeigt Wirkung: Beschäftigte mit Betriebsrat sind seltener in prekären Arbeitsverhältnis-

sen und verfügen über höhere Einkommen. Sie absolvieren außerdem häufiger Aus- und Weiterbildungen und erhalten öfter Bonuszahlungen. Das erleichtert die Möglichkeit einer Qualifizierung für weitere Positionen mit einer dementsprechenden Einkommenssteigerung.

Höhere Einkommen

Besonders in den unteren Einkommensstufen offenbart sich ein eklatanter Unterschied: Geben 25 Prozent der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat an, ein Netto-Einkommen unter 1.500 Euro zu erhalten, sind es bei Vorhandensein eines Betriebsrats nur 15 Prozent.

Laut einer Befragung des Sozialforschungsinstituts IFES fühlen sich Be-



schäftigte mit Betriebsrat besser informiert: 51 Prozent sagen, sie wissen gut oder sehr gut über ihre Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt Bescheid, während sich von den Beschäftigten, in deren Unternehmen es keinen Betriebsrat gibt, nur 38 Prozent gut informiert fühlen.

30 Prozent der Beschäftigten mit Betriebsrat sind zufrieden mit den betrieblichen Sozialleistungen, bei jenen ohne Betriebsrat sind es nur 24 Prozent. Außerdem werden in Betrieben mit Betriebsrat wesentlich häufiger Maßnahmen zur Verringerung psychischer Belastungen gesetzt.

Mehr Weiterbildung

Noch deutlicher ist der Unterschied bei der betrieblichen Weiterbildung: Fast 70 Prozent der Beschäftigten mit Betriebsrat geben an, dass sie mit den Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung zufrieden sind. Ohne Betriebsrat sind nur rund 50 Prozent mit dem Weiterbildungsangebot ihrer Arbeitgeber zufrieden.

Auch Unternehmen profitieren

Doch nicht nur Beschäftigte, auch

Unternehmen profitieren von einem engagierten Betriebsrat. Zufriedene Mitarbeiter:innen sind produktiver. Gerade Betriebsrät:innen können dazu beitragen, indem sie Anliegen ernst nehmen und Lösungen finden. Zudem erleben Unternehmen mit einem Betriebsrat oft weniger Fluktuation, was Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung spart.

Ein weiterer Vorteil ist die verbesserte Kommunikation zwischen Führungsebene und Belegschaft. Der Betriebsrat fungiert als Bindeglied, fördert ein besseres Verständnis der Unternehmensziele und stärkt die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen.

Nicht zuletzt hilft der Betriebsrat dem Unternehmen, rechtliche Vorschriften einzuhalten und senkt so das Risiko von Rechtsstreitigkeiten und damit verbundenen Kosten.

All das zeigt: Von einem Betriebsrat profitiert jede Seite.

Lucia Bauer



Betriebsrat als Rückgrat der Gewerkschaft

In Unternehmen, in denen die täglichen Herausforderungen der Arbeitswelt spürbar sind, spielen Betriebsrät:innen eine zentrale Rolle. Kolleg:innen äußern ihre Erwartungen und Wünsche. Der Betriebsrat bringt diese in die Verhandlungen mit der Geschäftsführung und auch in die Gewerkschaft ein. Diese direkte Verbindung ermöglicht es uns, die Anliegen der Beschäftigten nicht nur zu hören, sondern aktiv anzugehen.

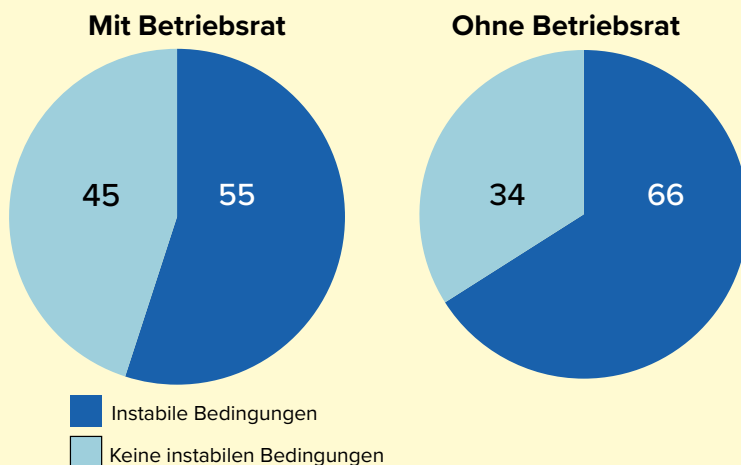
Für den sozialen Fortschritt

Betriebsrät:innen engagieren sich in der Gewerkschaft in vielfältiger Form, ob in Kollektivvertragsverhandlungsteams oder als wichtige Ideenbringer:innen, ob als Entscheider:innen oder Strateg:innen. Ihre Arbeit ist entscheidend für den sozialen Fortschritt.

Durch ihre Bemühungen werden gerechte Kollektivverträge abgeschlossen, die konkrete Verbesserungen wie Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitregelungen oder auch das 13. und 14. Gehalt bringen. Betriebsrät:innen sind nicht nur unverzichtbare Partner:innen der Beschäftigten im Betrieb, sondern auch das Rückgrat der Gewerkschaft.

BARBARA TEIBER
VORSITZENDE DER
GEWERKSCHAFT GPA

Instabile Arbeitsbedingungen



Als instabile Arbeitsbedingungen zählen: kurzfristig festgelegte oder sehr unterschiedliche Wochenstunden, Befristung, zwei oder mehr Jobwechsel innerhalb eines Jahres, Geringfügigkeit, mehrere Arbeitgeber:innen, Leiharbeit, Beschäftigung als Praktikant:in oder Trainee, freier Dienstvertrag
Quelle: IFES, Betriebliche Mitbestimmung 2022/2023



v.l.n.r.: Claudia Rupp, Personalvertreterin in der Erzdiözese Wien, Robert Rois, Betriebsratsvorsitzender im Traumazentrum Meidling der AUVA, Nicole Vana, Betriebsrätin bei Thalia auf der Mariahilferstraße, Harald Zebedin, Betriebsratsvorsitzender von Infineon Technologies Austria AG Standort Villach.

Betriebsrat wirkt

Betriebsrät:innen sorgen nicht nur dafür, dass gesetzlich verankerte Rechte eingehalten werden, sondern setzen sich auch aktiv für bessere Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung und ein respektvolles Miteinander im Betrieb ein. Wie wirksam Betriebsratsarbeit sein kann, zeigen zahlreiche Beispiele aus der Praxis.

Vernetzung und Supervision

Claudia Rupp, Personalvertreterin in der Erzdiözese Wien, vertritt rund 780 Angestellte, vor allem Pfarrsekretär:innen, die oft isoliert arbeiten. Sie hat Supervisionsgruppen organisiert und regelmäßige Treffen

Ohne Betriebsrat kein Sozialplan

In Krisenzeiten zeigt sich besonders deutlich, wie wichtig ein Betriebsrat für die Beschäftigten ist. Der Betriebsrat kann die Unternehmensführung dazu auffordern, Verhandlungen über einen Sozialplan aufzunehmen, sobald bekannt wird, dass Maßnahmen geplant sind, die erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaft haben könnten. Denn ohne Betriebsrat kann kein Sozialplan vereinbart werden.

Weigert sich ein Betriebsinhaber, in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu treten, hat dieser die Möglichkeit, vor der Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Sozialplan zu erzwingen.

eingeführt, um Austausch zu ermöglichen und Überlastung vorzubeugen. „Ich habe das Gefühl, dass ich für meine Kolleg:innen etwas bewirken kann“, sagt sie. Ihr Einsatz hat dazu beigetragen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und das Risiko für Burnout zu senken.

Organisation von Streiks

Im Handel engagiert sich Thalia-Betriebsrätin Nicole Vana. Sie will durch ihre Arbeit gewerkschaftliche Themen für ihre Kolleg:innen spürbar machen. Die Warnstreiks im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen 2023 waren für die engagierte 50-Jährige eine „ganz neue und wichtige Erfahrung: Es war eine anstrengende und aufregende Zeit. Ich habe einen großen Zusammenhalt gespürt, die Belegschaft hat gemeinsam etwas unternommen und auch bewegt.“

Hilfe beim Umzug

Auch in der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt ist ein engagierter Betriebsrat aktiv. Robert Rois, der Vorsitzende im Traumazentrum Meidling, hat ein originelles Projekt für seine Kolleg:innen initiiert. Es wurde ein Kleinbus angeschafft, den die Mitarbeiter:innen sehr günstig mieten können, um damit zum Beispiel einen Möbelkauf oder Umzug zu bewerkstelligen.

Gesundheitsvorsorge

Harald Zebedin, der Betriebsratsvorsitzende von Infineon Technologies Austria AG Standort Villach, ist besonders stolz auf betriebsinterne Vorsorgeprogramme und Kurse zur Gesundheitsförderung. Am Firmenareal gibt es ein eigenes Medical Service Center, dort werden Ersthelfer:innen ausgebildet und Erste-Hilfe-Auffrischkurse



© EDGAR KETZER



© GÖTTLICH



© BETRIEBSRAT TRANSFOURMET



© GRESS JOHANNES

v.l.n.r.: Christoph Erath, Betriebsratsvorsitzender beim Bildungsanbieter ipcenter; Margit Luxner, Betriebsratsvorsitzende Altenwohnheim Kitzbühel; Ronald Freudenthaller, Betriebsrat bei Transgourmet; Christian Melzer, Betriebsratsvorsitzender beim gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser Trendwerk.

abgehalten: „Das finanziert alles die Firma, wir haben als Betriebsrat erreicht, dass die Unternehmensführung hierin einen klaren Mehrwert für den Betrieb erkennt.“

Sechste Urlaubswoche

Ein weiteres starkes Beispiel aus dem Handel kommt von Ronald Freudenthaller, Betriebsrat bei Transgourmet. Gemeinsam mit dem Zentralbetriebsrat hat er die Einführung der sechsten Urlaubswoche für die rund 1.800 Beschäftigten erreicht – unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Das war ein wichtiger Schritt hin zu mehr Fairness im Großhandel, wo körperlich belastende Arbeit und Schichtdienste den Arbeitsalltag prägen.

Betriebsvereinbarungen

Auch im Bildungsbereich zeigt sich, wie entscheidend ein Betriebsrat sein kann. Christoph Erath, Betriebsrat beim Bildungsanbieter ipcenter, hat nach der Gründung 2022 bereits erste Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. In einem Sektor, in dem flexible Arbeitszeiten und befristete Verträge üblich sind, bringt der Betriebsrat Stabilität und Mitsprachemöglichkeiten. „Es war ein wichtiger Schritt, um uns als Beschäftigte einzubringen“, betont Erath.

Anrechnung von Vordienstzeiten

Die Tiroler Pflegeassistentin und Betriebsrätin Margit Luxner kümmert sich in ihrer Arbeit um ältere Menschen und die Belange ihrer überwiegend weiblichen Kolleg:innen. Einer ihrer Erfolge ist, dass ihren Kolleg:innen alle facheinschlägigen Vordienstzeiten angerechnet werden. Das hat sie in Verhandlungen mit der Geschäftsführung erreicht. „Das ist noch besser als beim Kollektivvertrag!“

Kampf für bessere Arbeitsbedingungen

Ein weiteres Beispiel ist Christian Melzer, Betriebsrat beim Arbeitskräfteüberlasser Trendwerk. Er engagierte sich maßgeblich beim ersten Streik in der Erwachsenenbildung und kämpfte für bessere Bezahlung und faire Arbeitsbedingun-

gen. Durch sein ruhiges, aber beharrliches Auftreten gilt er unter Kolleg:innen als „Ruhepol mit Helfersyndrom“ – jemand, der nicht laut auftreten muss, um viel zu bewirken.

All diese Personen zeigen, dass Betriebsrät:innen mit Engagement und Beharrlichkeit sehr konkrete Verbesserungen für ihre Kolleg:innen erreichen können – unabhängig von Branche oder Betriebsgröße. Oft sind es keine spektakulären Erfolge, sondern viele kleine Schritte, die den Alltag der Beschäftigten spürbar erleichtern. Ob es um fairere Arbeitszeiten, bessere Kommunikation oder mehr Mitbestimmung geht: Ein aktiver Betriebsrat macht den Unterschied.

Der Weg zur Betriebsratswahl

Eine Betriebsratswahl kann durchgeführt werden, wenn mindestens fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer:innen im Betrieb beschäftigt sind. Der Arbeitgeber muss nicht um Erlaubnis gefragt werden und darf die Wahl nicht behindern.

Wenn du selbst überlegst, einen Betriebsrat bei dir im Unternehmen zu gründen, dann wende dich am besten direkt an unsere Rechtsberatung. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Übrigens, wenn du als Betriebsrät:in kandidieren willst, kannst du vom Arbeitgeber nicht mehr so einfach gekündigt werden. Dieser besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, sobald deine Absicht zu kandidieren offenkundig wird, und gilt vom Zeitpunkt der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl.

Auf Seiten der Beschäftigten

Korinna Schumann ist seit März dieses Jahres als Ministerin für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz tätig.

Du warst viele Jahre Personalvertreterin, dann Frauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB. Was hat dich ursprünglich dazu bewegt, dich für die Rechte der Arbeitnehmer:innen starkzumachen?

Solidarität, Zusammenhalt und der Wille, gemeinsam für soziale Gerechtigkeit einzutreten – wenn dich dieses Feuer einmal erwischt, lässt es dich nicht mehr los. In der Gewerkschaftsbewegung wird genau das gelebt. Mir war immer wichtig, dass niemand zurückgelassen wird und jemand auf der Seite der Arbeitnehmer:innen steht – auch und gerade für jene, die oft keine starke Stimme haben.

Aus der Gewerkschaftsbewegung kommend – wie prägt das deine Herangehensweise an das Amt der Sozialministerin?

Diese Herkunft ist für mich kein Etikett, sondern eine Haltung. In all den Jahren als Gewerkschafterin habe ich so vieles gesehen, unter welchen Bedingungen Menschen arbeiten, sie ausgebeutet werden, wenn Löhne nicht reichen oder wenn ältere Arbeit-

nehmer:innen plötzlich als „zu teuer“ abgestempelt werden.

Das prägt mein Verständnis von Politik: sozial, bodenständig und lösungsorientiert. Die Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Arbeit fair, gesund und wertgeschätzt ist.

Welche Ziele hast du dir für dein erstes Jahr gesetzt?

Ein zentrales Ziel ist, Menschen – vor allem ältere – wieder in Beschäftigung zu bringen bzw. in Beschäftigung zu halten. Programme wie die Aktion 55Plus zeigen, wie wichtig es ist, dass niemand aufgrund seines Alters aufs Abstellgleis gestellt wird. Ein weiteres Anliegen ist mir die Pflege – hier müssen wir nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern auch pflegende Angehörige besser unterstützen. Und drittens: die Stärkung des Sozialstaates, gerade in einer Zeit, in der viele Menschen durch steigende Lebenshaltungskosten unter Druck stehen.

Die Bundesregierung hat Pflege als Schwerarbeit eingestuft. Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Das ist ein großer Schritt in Richtung Anerkennung. Pflege ist nicht nur körperlich fordernd, sondern auch emotional belastend. Die Anerkennung als Schwerarbeit bedeutet, dass Pflegekräfte künftig früher in Pension gehen können – ein Zeichen des Respekts und der Wertschätzung.

Welche konkreten Maßnahmen planst du gegen lange Wartezeiten bei Arztterminen?

Das ist ein Problem, das wir nicht wegdiskutieren können. Wir setzen hier auf drei Säulen: Erstens den Ausbau der Kassenstellen, zweitens eine bessere Steuerung über Primärversorgungseinheiten und drittens eine gezielte Entlastung durch digitale Angebote wie telemedizinische Erstabklärungen. Klar ist: Gesundheitsversorgung darf nicht vom Geldbörsel oder vom Wohnort abhängen.

Immer wieder werden Stimmen laut, die eine Anhebung des Pensionsantrittsalters fordern. Wie lautet deine Antwort darauf?

Ein höheres Pensionsalter bringt nichts, wenn die Menschen gar nicht so lange

arbeiten können, sei es aus gesundheitlichen oder strukturellen Gründen. Viel wichtiger ist, dass wir das faktische Pensionsalter an das gesetzliche heraufzuführen. Dazu braucht es Chancen, Sicherheit und passende Modelle wie die Teilpension.

„Elementarpädagogik ist keine Kinderbetreuung, sondern Bildungsarbeit. Das muss sich auch in der Bezahlung und Anerkennung widerspiegeln“

KORINNA SCHUMANN
BUNDESMINISTERIN FÜR SOZIAL-
LES, GESUNDHEIT, PFLEGE UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Geplant ist auch, dass Menschen länger in Beschäftigung bleiben. Wie soll das funktionieren, wenn viele das gar nicht schaffen oder wollen?

Wir müssen ehrlich sein: Die Arbeitssituation ist in vielen Branchen schlicht zu belastend. Daher setzen wir auf flexible Übergänge, etwa mit Teilpension und verbesserter Altersteilzeit. Es geht nicht darum, Menschen zu zwingen, sondern ihnen die Möglichkeit zu geben, freiwillig länger aktiv zu bleiben – wenn sie wollen und können. Und ich weiß, dass sie das wollen. Das bedeutet auch: mehr Gesundheitsförderung im Job und bessere Arbeitsbedingungen.

In der elementarpädagogischen Kinderbildung herrscht Personalmangel, die Bedingungen sind belastend. Gibt es konkrete Pläne zur Aufwertung dieses Berufsfelds?

Ja, das ist ein drängendes Thema. Elementarpädagogik ist keine Kinderbetreuung, sondern Bildungsarbeit. Das muss sich auch in der Bezahlung und Anerkennung widerspiegeln. Wir brauchen bundesweite Standards, bessere Ausbildungsbedingungen und mehr Unterstützung im Alltag, etwa durch multiprofessionelle Teams.

Was tust du gegen Kinder- und Altersarmut?

Armut im Alter und bei Kindern darf nicht sein – Punkt. Wir setzen gezielt auf Maßnahmen wie die Erhöhung von Sozialleistungen für armutsgefährdete Gruppen, den Ausbau der Schulstartpakete und leistbares Wohnen. Gleichzeitig brauchen wir eine armutsfeste Pension, besonders für Frauen, die oft in Teilzeit gearbeitet haben.

Welche arbeitsrechtlichen Verbesserungen für Beschäftigte werden als erstes angegangen?

Wir werden uns mit dem Thema Arbeitszeitflexibilität im Sinne der Arbeitnehmer:innen beschäftigen, mit Fokus auf Gesundheit, Freizeit und Familienfreundlichkeit.

Was möchtest du den Arbeitnehmer:innen in Österreich mitgeben – gerade in Zeiten von Unsicherheit und Veränderung?

Ich möchte sagen: Ihr seid nicht allein. Die Herausforderungen sind groß, aber mit Zusammenhalt, Mut und einem starken Sozialstaat schaffen wir das.

Amela Muratovic

Zur Langfassung des Interviews
oegb.at/schumann-interview



© TINA SCHÖN

Pensionen sichern? Dann stellt endlich Ältere ein!

Wir kennen es zur Genüge: Die Leute sollen länger arbeiten, sonst geht unser Pensionssystem den Bach hinunter – erklären uns vor allem Neoliberale gerne. Alle Daten widerlegen diese Panikmache. Die Finanzierung des Systems ist gesichert, obwohl die Menschen immer älter werden.

Trotzdem gehen in Österreich jede dritte Frau und jeder vierte Mann aus der Arbeitslosigkeit in die Pension, viele von ihnen würden gerne bis zum Pensionsantrittsalter arbeiten. 30 Prozent der Betriebe haben keine Beschäftigten über 60 Jahre.

Deswegen ist es auch zu begrüßen, dass die Bundesregierung eine Forderung der Gewerkschaften umsetzen will und ein sogenanntes Älterenbeschäftigungspaket ausarbeitet: Qualifizierungsmaßnahmen, alternsgerechte Arbeitsplätze und ein Anreiz- und Monitoringsystem sollen dafür sorgen, dass mehr Menschen über 60 Jahre Arbeit finden.

Das ist der richtige Weg. Zum Ziel führen wird er, wenn es auch ein Malusystem gibt. Strafen also für Betriebe, die keine älteren Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Arbeitgeber können sich nicht aus der Verantwortung ziehen. Es liegt auch in ihrer Hand, unsere Pensionen nachhaltig abzusichern – indem sie ältere Personen eben auch einstellen. Schöne oder falsche Worte lösen dieses Problem nämlich nicht.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT



Big Tech: Gefahr für die Demokratie

Laut einer Studie würde eine EU-Digitalsteuer von nur fünf Prozent den Mitgliedsstaaten 117 Euro pro Sekunde einbringen.

Tech-Unternehmen wie Apple schrieben 2023 mehr als 3.000 Dollar Gewinn – pro Sekunde. Steuern zahlen Apple, Google, Facebook und Co. allerdings kaum. Wie lassen sich die Tech-Giganten fair besteuern?

Konzerne, die horrenden Gewinne schreiben und dafür kaum Steuern bezahlen, weil sie ihr Geld in Steueroasen verschieben oder mit Staaten lukrative Steuerdeals abgeschlossen haben – leider haben wir uns an derlei Schlagzeilen längst gewöhnt. Staaten entgehen dadurch jährlich Milliarden.

Besonders ausgeprägt ist diese Problematik bei den sogenannten „Big 5“, also Google (Alphabet), Amazon, Facebook (Meta), Apple und Microsoft. Sie werden oft unter dem Kürzel GAFAM zusammengefasst und die meisten von uns benutzen mehrere von ihnen täglich. Um einen Eindruck von der Marktmacht der „Big 5“ zu bekommen, hier ein paar Zahlen: 2023 erwirtschafteten sie gemeinsam einen Gewinn von 1,6 Billionen Dollar (1,41 Billionen

Euro), das entspricht in etwa dem Bruttoinlandsprodukt Spaniens. Den größten Nettogewinn erzielte Apple mit 3.074 Dollar pro Sekunde, auf Platz 5 rangiert Amazon mit „nur“ 636 Dollar pro Sekunde. Laut einer Erhebung der niederländischen NGO SOMO übernahmen die „Big Five“ zwischen 2019 und 2025 mindestens 191 andere Unternehmen, also eines alle elf Tage.

Nicht nur entgehen Staaten dadurch Milliarden an Steuern, auch kleine und mittlere Unternehmen in der Branche haben kaum eine Chance, sich am Markt zu etablieren. Das ist auch demokratiepolitisch höchst problematisch.

Die meisten von uns nutzen als Suchmaschine Google, bestellen Bücher

auf Amazon und connecten auf Facebook oder Whatsapp mit Freund:innen. Rund die Hälfte des digitalen Traffics spielt sich mittlerweile auf den Servern einiger weniger Internetgiganten ab. Das bedeutet auch: Die „Big 5“ entscheiden, was wir lesen, welche politischen Meinungen wir in den Feed gespielt und welche Suchergebnisse wir angezeigt bekommen.

Das Gegenteil von Demokratie

Bis zum Ende des Jahrzehnts droht der digitale Diskurs völlig in die Hände privater Konzerne zu geraten, „das ist das Gegenteil von Demokratie“, warnte der Medienwissenschaftler Martin Andree unlängst in einem Interview mit Arbeit & Wirtschaft.

Ein bekanntes Beispiel für den Einfluss von Milliardären auf die öffent-

liche Meinungsbildung ist auch die Plattform X, vormals Twitter. Durch die Übernahme durch Tech-Milliardär Elon Musk verkam X zur Plattform für Bots, Hetzer, Rassist:innen und Verschwörungsideolog:innen. Frei nach dem Motto: Wer zahlt, schafft an, bastelte sich Musk eine Plattform nach seinen eigenen (politischen) Vorstellungen.

„Da bei den Tech-Konzernen immaterielle Vermögenswerte eine entscheidende Rolle spielen, ist es für diese Konzerne relativ leicht möglich, ihre Gewinne dort hin zu verlagern, wo die Steuern niedrig sind.“

MARTIN SARINGER
ABTEILUNG STEUERRECHT, AK WIEN

Globale Mindeststeuer

Ein Hebel, um gegen die Übermacht von Digitalkonzernen vorzugehen, ist, diese adäquat zu besteuern. Dass das keine leichte Aufgabe ist, weiß Martin Saringer von der Abteilung Steuerrecht der AK Wien: „Die Grundlagen der internationalen Konzernbesteuerung sind über 100 Jahre alt.“ Das bedeutet, sie stammen aus einer Zeit, in der Unternehmen meist in nur einem Land produziert und in ebendiesem besteuert wurden. Heute ist der Besteuerungsprozess um ein Vielfaches komplexer, Konzernnetzwerke spannen sich über den ganzen Globus und Steuerbehörden haben ihre liebe Mühe und Not, dass diese Konzerngewinne besteuert werden.

Durch die zunehmende Globalisierung stehen Staaten untereinander im Wettbewerb. Regierungen, die Konzernen die günstigsten Konditionen anbieten, haben bessere Chancen

auf einen Standort im eigenen Land – was steuerrechtliches „race to the bottom“ entfachte. Expert:innen sprechen in diesem Zusammenhang auch von „Regime Shopping“, Unternehmen lassen sich bevorzugt dort nieder, wo sie die geringsten Abgaben erwarten.

Da bei den Tech-Konzernen immaterielle Vermögenswerte, beispielsweise Patente, Lizenzen oder Warenzeichen, eine entscheidende Rolle spielen, „ist es für diese Konzerne relativ leicht möglich, ihre Gewinne dort hin zu verlagern, wo die Steuern niedrig sind“, erklärt Saringer. Dementsprechend mache es „wenig Sinn, wenn jeder Staat sein eigenes Digitalsteuer-Modell aufsetzt“. Was es brauche, seien EU-weite bzw. internationale Lösungen. Ein solcher Ansatz existiert, vor gut vier Jahren einigten sich 140 Staaten auf eine bisher einzigartige Steuerreform: Multinationale Konzerne mit einem Umsatz über 750 Millionen Euro jährlich müssen zumindest 15 Prozent ihres Gewinns abführen – unabhängig vom Firmensitz. Praktisch aller EU-Mitglieder, Brasilien, Australien oder Katar haben die Steuer bereits eingeführt. Wirksam wurde sie mit 1. Jänner 2024, ob sie die Staaten auch tatsächlich einfordern, wird sich also noch zeigen.

Problemfall Irland

Das Problem: Die Konzernsitze der „Big 5“ befinden sich allesamt in den USA und Präsident Donald Trump ist bekanntlich weder Fan von Steuern noch von internationalen Vereinbarungen. Zu Jahresanfang kündigte er die Teilnahme der USA an der globalen Mindeststeuer wieder auf.

Genau das, so Saringer, könnte die EU zum Anlass nehmen, eine eigene Digitalsteuer zu etablieren. Überlegungen in diese Richtung gab es bereits 2018, diese wurden jedoch fallen gelassen, auch wegen der globalen

Mindeststeuer. Scheitern könnte eine europäische Digitalsteuer auch am Einstimmigkeitsprinzip der EU in Steuerfragen. Insbesondere Irland, das für niedrige Gewinnsteuern bekannt ist und wo – wohl nicht zufällig – Meta, Alphabet, Microsoft und Apple ihren Europasitz haben, zeigte in der Vergangenheit wenig Bereitschaft. Der finanzielle Anreiz für die EU-Mitgliedsstaaten aber dürfte groß sein: Laut einer Studie des EU-Think Tanks CEPS würde eine Digitalsteuer von nur fünf Prozent den Mitgliedsstaaten gut 37 Milliarden Euro jährlich einbringen. Also immerhin 117 Euro pro Sekunde.

Johannes Gress

Die "Big 5" und die Arbeitswelt

Auch auf die Arbeitswelt haben die „Big 5“ erhebliche Auswirkungen. Egal ob Personalerfassung, die Organisation von Arbeitsabläufen oder Programmierung: „Vor allem an Microsoft führt für die meisten Arbeitnehmer:innen in Österreich kaum ein Weg vorbei“, erklärt Clara Fritsch von der Abteilung Arbeit und Technik der GPA. Da Microsoft keine speziell auf den Betrieb angepasste Version liefert, sondern nur das Komplettpaket anbietet, obliegt es einem Unternehmen, welche Anwendungen sie verwenden.

Für Beschäftigte bedeutet das, dass zumindest potentiell ihre Privatsphäre in Gefahr ist oder ihre Leistung penibel kontrolliert wird. Arbeitnehmer:innen rät Fritsch unbedingt zu einer Betriebsvereinbarung: „Es braucht klare Regeln, eine Zweckbestimmung und eine:n Ansprechpartner:in“, beispielsweise einen Betriebsrat. Bei Updates oder der Einführung neuer Softwares muss die Betriebsvereinbarung regelmäßig angepasst werden, rät Fritsch.

Praktikum, Ferialjob und Co: Was man wissen sollte

Oft handelt es sich bei Praktika um befristete Arbeitsverhältnisse, für die dann auch der entsprechende Kollektivvertrag gilt.

Den Sommer wollen viele Schüler:innen und Studierende nutzen, um mithilfe eines Ferialjobs ein bisschen Geld zu verdienen oder erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln, viele müssen auch im Rahmen ihrer Ausbildung ein sogenanntes „Pflichtpraktikum“ absolvieren.

Spätestens jetzt sollten dafür Bewerbungen abgeschickt werden. Aber was ist ein Praktikum eigentlich aus arbeitsrechtlicher Sicht

und was ist beim Thema Praktikum und Sommerjob zu beachten?

? Das Praktikum – was ist das?

Obwohl der Begriff des Praktikums im Alltag häufig gebraucht wird, kennt ihn das österreichische Arbeitsrecht nicht. Unterschieden wird lediglich zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen – mit weitreichenden Konsequenzen, insbesondere, was die Bezahlung betrifft.

? Geht es um die Arbeitsleistung...

Bei Ferialjobs handelt es sich in den meisten Fällen um reguläre Arbeitsverhältnisse, die befristet (etwa für einen Monat) abgeschlossen werden. Ferialpraktikant:innen werden daher auch als „Ferialarbeitnehmer:innen“ bezeichnet.

Die Arbeitenden müssen etwa die Weisungen des/der Arbeitgeber:in

befolgen, sind in die Hierarchie des Betriebes eingegliedert und unterliegen bestimmten Arbeitszeitvorgaben.

Im Vordergrund steht die Verwertbarkeit ihrer Arbeitsleistung für betriebliche Zwecke. Dafür erhalten sie ein bestimmtes Entgelt, das sich nach dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag richtet. Da es sich bei Ferialjobs um echte Arbeitsverhältnisse handelt, kommen auch die Regelungen des Arbeitsrechts zur Anwendung. Das heißt: Ferialarbeitnehmer:innen haben also etwa auch Anspruch auf Urlaub in aliquotem Ausmaß und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei Pflichtpraktika kann es sich um Arbeitsverhältnisse handeln!

? ...oder um die Ausbildung des/der Praktikant:in?

Wird hingegen ein bloßes Ausbildungspraktikum absolviert, das etwa im Rahmen des Studiums erbracht wird, so steht grundsätzlich das Interesse der auszubildenden Person – also der Ausbildungszweck – im Vordergrund. Die Tätigkeiten des/der Praktikant:in richtet sich also danach, was dem Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten dient und nicht danach, welche Arbeitsleistung dem/der Arbeitgeber:in nutzt. Erfolgt keine Eingliederung in die Struktur des Betriebs, trifft den/die Praktikant:in keine Arbeitsverpflichtung und in der Regel besteht größerer Gestaltungsspielraum hinsichtlich der zeitlichen Anwesenheit des/der Praktikant:in im Betrieb. Ein solches Praktikum wird auch als „Volontariat“ bezeichnet und kann niedriger („Taschengeld“) oder auch gar nicht entlohnt werden. Geht es jedoch in der Realität weniger um die Ausbildung als um die Arbeitsleistung, so handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis und nicht um ein Volontariat.

Ob ein befristetes Arbeitsverhältnis oder ein Volontariat vorliegt, ist

vom Einzelfall abhängig und richtet sich wesentlich danach, welche Kriterien überwiegen. Im Zweifel geht die Rechtsprechung jedoch vom Vorliegen eines nach Kollektivvertrag zu entlohnenden Arbeitsverhältnisses aus.

? Worauf sollte man achten?

Vor Antritt des (Ferial-)Praktikums sollten genaue Festlegungen in einer schriftlichen Vereinbarung getroffen werden: Was ist Inhalt der Tätigkeit? Welche Arbeitszeiten sind zu beachten und wie ist die Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage verteilt? Welcher Kollektivvertrag ist anzuwenden? Wie hoch ist die Entlohnung und entspricht die vereinbarte Höhe auch den Mindestvorgaben des Kollektivvertrages? Bei all diesen Fragen berät die Gewerkschaft GPA gerne.

Während des Ferialjobs sollte man sich laufend vergewissern, dass die Arbeitszeiten richtig aufgezeichnet werden, gegebenenfalls selbst Aufzeichnungen führen und keinesfalls unrichtige Arbeitszeitaufzeichnungen unterschreiben. Das gilt für alle Arbeitsverhältnisse, ist beim Praktikum jedoch mitunter besonders wichtig: Handelt es sich um Jugendliche unter 18 Jahren, ist etwa die Leistung von Überstunden nicht erlaubt. Eine wichtige Anlaufstelle für Fragen während des Ferialjobs kann der Betriebsrat sein – dieser ist für alle Arbeitnehmer:innen im Betrieb zuständig, auch für Ferialpraktikant:innen.

Michael Gogola

Das Arbeitsrecht gilt auch bei Ferialjob und Praktikum



Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fragestellungen und publiziert dazu.

Viele Schüler:innen und Studierende haben ihre Ferialjobs und Praktika schon vereinbart. Sie wollen sich im Sommer etwas dazuverdienen, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln oder praktische Kenntnisse erlangen. Manche Arbeitgeber:innen nutzen das leider immer wieder aus und „verwenden“ die Praktikant:innen als billige Arbeitskräfte während der Urlaubszeit. Vielfach handelt es sich bei den vereinbarten Praktika aber um befristete Arbeitsverhältnisse, die den Bestimmungen des Arbeitsrechts und des anzuwendenden Kollektivvertrages unterliegen und entsprechend entlohnt werden müssen. Auch Arbeitszeitgrenzen müssen beachtet werden und Ferialarbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Urlaub (im aliquoten Ausmaß) und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Bei Fragen rund um Ferialjob und Praktikum ist es daher jedenfalls sinnvoll, sich in der Gewerkschaft GPA beraten zu lassen.

RECHTS- BERATUNG

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



Wie unsere Arbeitsplätze unser Leben beeinflussen

Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen – für jedes Alter und jede Lebensphase.

Arbeit nimmt einen großen Teil unseres Lebens ein. Viele von uns verbringen Jahrzehnte in ihrem Beruf – da ist es nur logisch, dass die Arbeit auch zu uns passen muss. Nicht nur heute, sondern auch morgen. Und übermorgen.

Denn unser Leben verändert sich. Wir werden älter, sammeln Erfahrung, aber manchmal machen uns auch Rückenprobleme, Stress oder Müdigkeit zu schaffen. Die gute Nachricht: Arbeit lässt sich so gestalten, dass sie nicht krank macht, sondern uns unterstützt – in jeder Lebensphase.

Was bedeutet „alternsgerecht“?

Ein alternsgerechter Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Menschen in jedem Alter gut und gesund arbeiten können. Das bedeutet zum Beispiel:

- Schreibtische oder die Werkbänke sind höhenverstellbar.
- Es gibt regelmäßige Pausen und ausreichend Zeit zur Erholung.
- Altersgemischte Teams werden aktiv gefördert.
- Arbeitszeitmodelle passen zu den Lebensphasen.
- Entwicklung und Qualifizierung werden in jedem Alter gefördert.

Kurz gesagt: Es geht darum, gesund zu bleiben – körperlich und psychisch. Damit das gelingt, braucht es vor allem Unternehmen, die Verantwortung übernehmen. Sie können viel tun: von ergonomischer Ausstattung über Gesundheitsangebote bis hin zu flexiblen Arbeitszeiten und echter



Höhenverstellbare Tische tragen zu einem ergonomischen Arbeitsplatz bei.

Mitbestimmung. Wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, können Menschen in jedem Alter produktiv und zufrieden arbeiten – egal, ob mit 20 oder mit 58 Jahren. Und auch Betriebe profitieren davon: Gesunde, motivierte Mitarbeiter:innen bleiben länger im Betrieb, das Wissen bleibt im Unternehmen, die Krankenstände sinken und letztendlich wird so auch das Gesundheits- und Sozialversicherungssystem entlastet.

Warum betrifft das auch junge Leute?

„Alternsgerechte Arbeitsplätze sind ein Thema für alle Generationen“, betont Irene Kloimüller, Arbeitsfähigkeitsexpertin. Sie schützen junge Arbeitnehmer:innen davor, schon früh unter Rückenproblemen zu leiden und unter-



Wir leben, was wir fordern – Ausgezeichnete Gesundheitsförderung im ÖGB

Gesunde und motivierte Mitarbeiter:innen sind das Fundament für nachhaltigen Erfolg – das gilt für alle Betriebe, auch für den ÖGB. Deshalb setzen wir beim ÖGB seit Jahren konsequent auf betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Dass wir diesen Weg ernsthaft und nachhaltig gehen, bestätigt erneut das Gütesiegel für BGF, das wir bereits seit 2018 regelmäßig erhalten – aktuell für den Zeitraum 2025 bis 2027.

Wir freuen uns über diese Auszeichnung, denn sie zeigt: Der ÖGB fordert nicht nur faire und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, er schafft sie auch für die eigenen Mitarbeiter:innen.



BGF-Gütesiegel bestätigt Gesundheitsengagement des ÖGB für die Jahre 2025 bis 2027.

stützen jene, die mitten im Berufsleben stehen und mit steigenden Anforderungen und Betreuungspflichten jonglieren müssen. Zudem entlasten sie ältere Beschäftigte, die vielleicht körperlich nicht mehr so belastbar sind wie früher, dafür aber Qualität und Erfahrung einbringen können. „Wer heute in die Lehre startet oder frisch von der Hochschule kommt, denkt vielleicht noch nicht an Burnout oder Haltungsschäden. Aber genau das sollte man, denn: Wer heute gute Arbeitsbedingungen vorfindet, bleibt morgen arbeitsfähig und hat eine höhere Lebensqualität“, führt Kloimüller an.

Was geschehen muss

Der ÖGB setzt sich dafür ein, dass Arbeit für alle fair bleibt – auch wenn man älter wird. Denn gute Arbeit darf niemanden krank machen und sie muss es ermöglichen, gut und gesund bis zur Pension seinem Beruf nachgehen zu können.

Daher fordert der ÖGB unter anderem:

- › die verpflichtende Umsetzung alternsgerechter Arbeit in den Betrieben, etwa durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen,
- › verbindliche Grenzwerte für schweres Heben und Tragen am Arbeitsplatz,
- › verpflichtende betriebliche Gesundheitsförderung (BGF),
- › besseren Schutz am Arbeitsplatz, etwa durch mehr Präventionszeit im Betrieb und stärkere Rechte für Präventivkräfte und
- › „hitzefrei“ ab 30 Grad – bezahlt und nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber eine kühlere Alternative anbietet.

„Wir alle haben ein Recht auf Jobs, die uns fordern, aber nicht überfordern. Auf Arbeitsbedingungen, bei denen wir sagen können: Ja, hier kann ich gut arbeiten. Ein Leben lang“, betont ÖGB-Gesundheitsexpertin Julia Stroj.

Amela Muratovic



Was ist Ergonomie?

Ergonomie heißt: Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den Körper nicht überfordern. Zum Beispiel mit höhenverstellbaren Tischen, bequemen Stühlen, guter Beleuchtung, gut erreichbaren Werkzeugen oder Hilfen beim Heben. So lassen sich Rückenschmerzen und andere Krankheiten vorbeugen.



Nestor Gold Gütesiegel – was ist das?

Das Nestor Gold Gütesiegel bekommen Unternehmen in Österreich, die dafür sorgen, dass Menschen jeden Alters gut zusammenarbeiten können und gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Fachleute unterstützen Betriebe dabei, passende Maßnahmen umzusetzen – damit alle gesund, motiviert und lange im Job bleiben können.

Die ÖBB-Infrastruktur AG ist eines der Unternehmen, das mit dem Gütesiegel ausgezeichnet wurde.

Mehr dazu im Interview mit Thomas Kreiter

Mehr unter:

oegb.at/nestorgold-guetesiegel



THOMAS KREITER
LEITER PERSONAL, ÖBB-INFRASTRUKTUR AG

Mit Weitblick führen

Wie die ÖBB Arbeitsfähigkeit langfristig sichern.

Warum ist Ihnen generationen- und alternsgerechte Arbeit wichtig?

Als ÖBB-Infrastruktur AG tragen wir Verantwortung für ein gutes und gesundes Arbeitsumfeld. Das ist einerseits eine Frage der Positionierung am Arbeitsmarkt, aber auch eine Frage der Fairness gegenüber unseren Beschäftigten, die an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr für unsere Kundinnen und Kunden da sind. Eine generationengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitswelt ist daher kein „Nice-to-have“, sondern essenziell. Gerade in technischen, körperlich fordernden Bereichen muss die Arbeitsfähigkeit über das gesamte Berufsleben und darüber erhalten bleiben. Dafür schaffen wir die nötigen Rahmenbedingungen.

Was tun Sie, damit Ihre Mitarbeiter:innen lange gut und gesund arbeiten können?

Wir haben zahlreiche Impulse gesetzt, um unsere Beschäftigten möglichst nach ihren Bedürfnissen zu unterstützen: Kolleginnen und Kollegen profitieren etwa von lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auch die berufliche Neuorientierung wird gefördert, wenn der ursprüngliche Job nicht mehr ausgeübt werden kann.

Was raten Sie anderen Betrieben, die sich mit dem Thema beschäftigen wollen?

Wichtig ist, alternsgerechte Arbeit als strategischen Bestandteil eines zukunftsorientierten, nachhaltigen Personalmanagements zu sehen. Das Thema und seine Bedeutung im Unternehmen sichtbar zu machen, ist der erste Schritt hierzu.

US Zölle bringen Österreichs Wirtschaft unter Druck



Ein riesiges europäisches Handelsschiff bei der Einfahrt in den Hafen von New York. Geht es nach dem Vorhaben des amerikanischen Präsidenten könnte der Handel zwischen Europa und den USA bald wesentlich eingeschränkt sein.

Am 2. April hat Donald Trump weitreichende Zölle* für nahezu die gesamte Welt verkündet und seither die bestehende Welthandels-Ordnung auf den Kopf gestellt. Auch die österreichische Wirtschaft ist massiv betroffen.

Zusätzlich zu den bereits zu Beginn dieses Jahres eingerichteten Zölle auf Stahl, Aluminium und Autos sollen diese sogenannten „reziproken“ Zölle für fast alle Produkte und über 60 Länder und Staatenblöcke wie die EU gelten. Das erklärte Ziel ist, Länder, mit denen die USA ein hohes Handelsdefizit aufweisen, für diese als unfair empfundene Handels-Praktik zu bestrafen.

Konsument:innen zahlen

Doch wie wirken Zölle überhaupt und was hat das Handelsdefizit damit zu tun? Ganz einfach gesprochen sind Zölle eine Steuer auf alle Waren und Dienstleistungen, die von einem Land importiert werden. Beahlt werden

diese also von den Konsument:innen bzw. Importeuren im Land, welches die Zölle eingeführt hat, an die eigene Regierung.

Zölle als Bestrafung

Eine direkte Bestrafung für die Staaten, aus denen die Produkte und Dienstleistungen stammen, ist damit noch nicht gegeben. Vielmehr werden alle Dinge, die den Zöllen unterliegen, für die einheimischen Abnehmer:innen teurer. Entweder direkt durch höhere Preise für Konsument:innen, so wie sich das jetzt bereits für viele Produkte im Onlinehandel etwa aus China abzeichnet, oder weil Produzenten höhere Einkaufspreise für Rohstoffe und Vorprodukte zahlen und sich da-

mit die Herstellung verteuert.

In den USA wird alles teurer

Ein Nebeneffekt, der oftmals eintritt, ist, dass selbst heimische Produzenten von ähnlichen Waren die Preise erhöhen, da die Konkurrenz-Produkte teurer werden und so mehr Gewinn erzielt werden kann. Für die exportierenden Staaten stellt sich erst dann ein Effekt ein, wenn aufgrund der höheren Preise weniger der Produkte nachgefragt und in die USA exportiert werden können.

Handelsdefizit

Hier kommt nun auch das Handelsdefizit ins Spiel. Das Handelsdefizit zeigt, wie die exportierten und impor-

tierten Waren und Dienstleistungen im Verhältnis zueinanderstehen. Die USA haben als das reichste Land der Welt mit Spezialisierung auf Technologiedienstleistungen und den Finanzsektor mit den meisten Ländern eine negative Handelsbilanz, also importieren Waren und Güter in höherem Wert als sie exportieren. Durch die Globalisierung sind viele Industriebereiche in Länder verlagert worden, wo es entweder mehr Rohstoffe gibt oder günstigere Arbeitskräfte gab.

Die Theorie hinter freiem Welt-handel

Die Theorie, die dahintersteckt, ist, dass sich Staaten auf die Produktion von jenen Gütern und Dienstleistungen konzentrieren sollen, in denen sie im Vergleich am besten und produktivsten sind. Wenn sich jedes Land auf die eigenen Stärken fokussiert und miteinander unter wenig Restriktionen gehandelt wird, sollen alle insgesamt besser aussteigen. Dieser Globalisierungs-Push war natürlich für viele betroffenen Sektoren und die Beschäftigten darin ein wirtschaftlicher Ruin, der sich auf ganze Regionen desaströs ausgewirkt hat, worauf auch Donald Trump immer wieder anspielt.

Erhoffte Wirkung mehr als fraglich

Nichtsdestotrotz hat sich die Liberalisierung im Welthandel in den letzten Jahrzehnten durchgesetzt, weswegen in vielen Staaten die Kapazitäten und Infrastruktur zur Ansiedelung von Industrieunternehmen nicht mehr vorhanden ist, und enorme Investitionen und lange Zeit benötigen würde. Das ist auch eine der größten Fehler von Trumps Zoll-Politik. Denn ohne den Aufbau eigener Wirtschaftssektoren für die Produkte auf die Zölle eingehoben werden, wird sich abgesehen von Inflation oder

weniger Angebot an Produkten an den Handelsdefiziten nichts ändern.

Was ist für Österreich zu befürchten?

Es gibt viele Gründe, diese vielfach unter falschen Vorzeichen gesetzte Handelspolitik abzulehnen und dennoch sind ihre Auswirkungen auf die Weltwirtschaft und damit auch das wirtschaftlich bereits angeschlagene Österreich ernst zu nehmen. Für die EU wurde der angekündigte Import-Zoll von 20 Prozent auf alle Waren vorerst bis Mitte Juli aufgeschoben, um auf dem Verhandlungstisch eine Einigung zu erzielen.

Exportorientierte Sektoren betroffen

Doch auch die schon aktiven Zölle auf Stahl- und Aluminiumprodukte treffen unsere exportorientierten Wirtschaftssektoren. Das WIFO hat einen BIP-Rückgang von 0,23 Prozent bis 0,33 Prozent-Punkten durch die gesammelten Zölle prognostiziert, was die bereits angespannte Wirtschaftslage verlängern wird.

Selbst wenn durch eine Einigung die Einführung von Zöllen für die EU verhindert werden kann, werden die Auswirkungen anderer Entwicklungen im Zollstreit, wie etwa die Zölle von mittlerweile 145 Prozent auf Importen in die USA von Produkten aus China, auch für uns spürbar sein. Viele Produkte werden dann auf die europäischen Märkte umgeleitet und damit stärkere Konkurrenz für heimische Produzenten bedeuten. Sollte keine Einigung erzielt werden, ist mit Gegenzöllen zu rechnen, deren Auswirkungen sich ebenfalls in höheren Kosten äußern werden.

Robin Perner

**Stand des Artikels ist der
Redaktionsschluss am 19. Mai 2025.*

Begriffe aus der Wirtschaft kurz erklärt

Handelsbilanz

Die Handelsbilanz ist die Differenz zwischen den Exporten und Importen eines Landes. Wenn die Exporte die Importe übersteigen, spricht man von einem Handelsüberschuss. Wenn die Importe die Exporte übersteigen, spricht man von einem Handelsdefizit.

Handelsdefizit

Ein Handelsdefizit tritt auf, wenn ein Land mehr Waren und Dienstleistungen importiert als es exportiert. Das bedeutet, dass das Land mehr Geld für Importe ausgibt, als es durch Exporte einnimmt.

Zölle

Zölle sind Steuern oder Abgaben, die auf importierte Waren erhoben werden. Sie dienen dazu, die heimische Wirtschaft zu schützen, indem sie importierte Waren teurer machen und somit weniger attraktiv für Käufer im Inland.

Reziproke Zölle

Reziproke Zölle sind Zölle, die von den USA als Reaktion auf das Handelsbilanzdefizit gegen über anderen Ländern erhoben werden, um die Handelsbedingungen auszugleichen.

BIP (Bruttoinlands- produkt)

Das Bruttoinlandsprodukt ist der Gesamtwert aller Waren und Dienstleistungen, die innerhalb eines Landes in einem bestimmten Zeitraum produziert werden. Es ist ein Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes.

Drei Erfolgsgeschichten aus unserer Rechtsberatung

Mit Betriebsrät:innen und Gewerkschaft konnte Mitgliedern der Gewerkschaft GPA zu ihrem Recht verholfen werden.

Kündigung wegen Sozialwidrigkeit zurückgenommen

Die GPA Salzburg hat für einen technischen Angestellten erreicht, dass er seinen Job behalten kann.

Im Herbst 2024 wendet sich Mirko R.* an die Gewerkschaft GPA Salzburg. Er ist seit über über 20 Jahren im selben Betrieb beschäftigt und nun wurde er von einem Tag auf den anderen gekündigt. Ohne Grund. Für Mirko war die Kündigung eine Katastrophe, erinnert sich Jurist Stefan Kirnbauer an das erste Beratungsgespräch. Mirko hatte in den letzten Jahren hohe Kredite für private Investitionen aufgenommen.

Ohne sein Einkommen hätte er seinen finanziellen Verpflichtungen jedoch nicht mehr nachkommen können, erinnert sich Kirnbauer. Dazu kam, dass Mirko seine Arbeit gerne machte und den ausdrücklichen Wunsch hatte, in seiner Firma weiter zu arbeiten. Mit 55 Jahren und nach der jahrelangen Arbeit in einem sehr spezifischen Aufgabengebiet, sah er kaum eine Chance, wieder einen Job mit annähernd gleichwertiger Bezahlung zu finden.

Kirnbauer riet Mirko daher die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anzufechten. Ein Vergleichsangebot des Arbeitgebers, ihm eine freiwillige Abfertigung von wenigen Monatsgehältern zu zahlen, lehnte Mirko ab. Sein Ziel war es in seinem Job weiter arbeiten zu können. Aufgrund der Sachlage haben die Interessen von Mirko vor Gericht gegenüber jenen des Arbeitgebers überwogen, was auch der Arbeitgeber erkannte und die Kündigung für unwirksam erklärte. Die Richterin sprach daher ein Anerkenntnisurteil aus, weshalb Mirko in seinem Job weiterarbeiten kann.

„Damit eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit Aussicht auf Erfolg hat, müssen wesentliche Interessen des Gekündigten beeinträchtigt sein.“

STEFAN KIRNBAUER
RECHTSBERATER BEI DER GPA SALZBURG

"Damit eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit Aussicht auf Erfolg hat, müssen wesentliche Interessen des Gekündigten beeinträchtigt sein", erklärt Jurist Kirnbauer. Außerdem prüft das Gericht, ob es betriebliche oder personenbedingte Gründe gab, die die Kündigung rechtfertigen. Gibt es solche Gründe nicht, ist der Kündigungsanfechtung stattzugeben.

Steirische Pflegerin erhält Anspruch auf zusätzliche Urlaubswoche

Das Oberlandesgericht (OLG) Graz hat einer Klage der Gewerkschaft GPA Steiermark recht gegeben, wonach einer Beschäftigten im Behindertenbereich eine zusätzliche Woche Urlaub zusteht.

Hintergrund: Das Gesetz sieht eine zusätzliche „Entlastungswoche“ für bestimmte Berufsgruppen in der Pflege vor. Ivana V.* ist in der Behindertenarbeit tätig, übt aber auch Tätigkeiten als Pflegeassistentin aus, für die sie eine entsprechende Ausbildung gemacht hat.

Der Arbeitgeber, ein Pflegedienstleister aus der Steiermark, weigerte sich aber, Ivana V. diese Entlastungswoche zuzugestehen. Auf Anraten ihrer Betriebsrätin wandte sich Ivana daraufhin an die GPA Steiermark, die für sie vor Gericht ging. Das OLG Graz gab der Klage schließlich Recht und der Steirerin steht nun eine zusätzliche Urlaubswoche zu.

„Müsste man privat klagen, würde man ein hohes Kostenrisiko tragen. Durch unseren Rechtsschutz war die Klage für unser Mitglied kostenlos, künftig hat die Kollegin eine Woche mehr zur Erholung.“

MATTHIAS MAIERHOFER
RECHTSBERATER BEI DER GPA STEIERMARK

„Tätigkeiten in der Pflege sind sehr anstrengend. Vor diesem Hintergrund hat das Parlament die Entlastungswoche beschlossen. Wir konnten nun vor Gericht beweisen, dass diese auch unserem Mitglied zusteht“, sagt Matthias Maierhofer, Jurist der Gewerkschaft GPA Steiermark.

Maierhofer erklärt: „Müsste man privat klagen, würde man ein hohes Kostenrisiko tragen. Durch unseren Rechtsschutz war die Klage für unser Mitglied kostenlos, künftig hat die Kollegin eine Woche mehr zur Erholung.“

15.000 Euro nach Kündigung erkämpft

Ein Angestellter eines großen Unternehmens in Niederösterreich hat mit Unterstützung der Gewerkschaft GPA und seines Betriebsrats seine Kündigung angefochten und 15.000 Euro erhalten.

Leo R. arbeitete jahrelang als Angestellter eines großen Unternehmens in Niederösterreich – bis ihn sein Arbeitgeber völlig unerwartet kündigte. Nach Rücksprache mit seinem Betriebsrat, der der Kündigung widersprochen hatte, wandte er sich an die Rechtsberatung der Gewerkschaft GPA in Niederösterreich. Leo hatte am seinem Arbeitsplatz eine sehr spezifische Tätigkeit ausgeübt und fürchtete nun, nicht leicht wieder einen passenden Job finden zu können.

Hannes Puwein* von der GPA Niederösterreich teilte diese Einschätzung und riet Leo, die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anzufechten. Eine Kündigung kann sozialwidrig sein, wenn eine Tätigkeit so spezifisch ist, dass sie nur schwer außerhalb des Unternehmens verwertbar ist und es daher nicht möglich ist, in zumutbarer Zeit einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden.

„Wir raten allen Mitgliedern im Falle einer plötzlichen Kündigung mit ihrem Betriebsrat zu sprechen und in unsere Rechtsberatung zu kommen.“

HANNES PUWEIN
RECHTSBERATER BEI DER GPA NIEDERÖSTERREICH

Leo befolgte den Rat. Mit Hilfe der GPA focht er seine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit bei Gericht an. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleiches einigte man sich schließlich darauf, dass das Dienstverhältnis von Leo um 6 Monate verlängert wird und er zusätzlich eine 15.000 erhält. Dadurch hat er genügend Zeit, sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

Beschäftigten, die in eine ähnliche Situation kommen und plötzlich gekündigt werden, rät Puwein, nichts zu unterschreiben und sich umgehend an ihren Betriebsrat zu wenden bzw. die Kündigung von der GPA prüfen zu lassen.

**Name von der Redaktion geändert*

Gemeinsam geht mehr – damals wie heute!

Mit Michael Träger als Betriebsratsvorsitzendem konnte der Wechsel von 450 Kolleginnen und Kollegen aus dem Handels-Kollektivvertrag in den Metaller-Kollektivvertrag gelingen.

80 Jahre ÖGB – und Michael Träger ist seit mehr als vier Jahrzehnten ein Teil davon.

Seit 44 Jahren ist Michael Träger Mitglied der Gewerkschaft GPA – und genauso lange setzt er sich für die Rechte der Arbeitnehmer:innen ein. Als Betriebsratsvorsitzender bei der Robert Bosch AG mit rund 1.700 Beschäftigten kennt er die Herausforderungen des Arbeitsalltags und weiß, dass man sie nur gemeinsam bewältigen kann: „Schon ganz zu Beginn meiner Lehre war klar: Wenn wir etwas erreichen wollen, dann nur gemeinsam.“

Mit dieser Überzeugung trat er 1981 gemeinsam mit seinem gesamten Lehrjahr in die Gewerkschaft GPA ein – ein Schritt, den er nie bereut hat. Seither kämpft er für faire Löhne und Gehälter, gute Arbeitsbedingungen und Respekt am Arbeitsplatz.

Erfolge, die bleiben

Einer seiner größten Erfolge war der Wechsel von 450 Kolleginnen und Kollegen aus dem Handels-Kollektivvertrag in den Metaller-Kollektivvertrag – mit besseren Löhnen und klareren Regelungen. Auch in schwierigen Situationen hat Michael Haltung bewiesen: Als der 12-Stunden-Tag mit aller Härte eingeführt wurde, hat er gemeinsam mit der Gewerkschaft erfolgreich dafür gekämpft, dass die

elfte und zwölfte Stunde freiwillig bleiben. „Es war ein harter Kampf, aber wir haben es geschafft. Niemand muss eine elfte und zwölfte Stunde arbeiten, wenn er oder sie nicht will“, freut er sich noch heute.

Ein weiteres wichtiges Thema: Homeoffice. Schon während der Corona-Pandemie konnte er mit seinem Team eine Betriebsvereinbarung durchsetzen, die klare Rahmenbedingungen und faire Abgeltungen schafft, zum Vorteil der Beschäftigten.

Der Blick nach vorne

Für ihn ist klar: Die Arbeitswelt verändert sich und Gewerkschaften sind wichtiger denn je. „Die Gewerkschaft ist für mich der stabile Faktor in schwierigen Zeiten“, sagt Michael. Nur durch Zusammenhalt und gemeinsames Engagement sei es möglich gewesen, in Zeiten hoher Inflation faire Lohn- und Gehaltsabschlüsse durchzusetzen. Ein Ziel, das ihm besonders am Herzen liegt und das er lieber heute als morgen erreichen würde: die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich: „Wir leisten heute deutlich mehr als früher. Das muss sich auch in mehr Freizeit widerspiegeln, bei der Wochenarbeitszeit

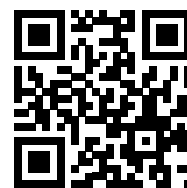
oder durch leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche, vor allem für die junge Generation.“

Jedes Mitglied zählt

Sein Rat an Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen: „Komm zur Gewerkschaft. Jedes Mitglied ist ein wichtiger Mosaikstein – für deine Interessen, für die Zukunft. Ohne Gewerkschaften wird es nicht gehen, nur gemeinsam können wir etwas bewegen.“

80 Jahre ÖGB, das ist gelebte Solidarität. Und mit Menschen wie Michael geht dieser Weg weiter – mutig, entschlossen und immer an der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Amela Muratovic



80jahre.oegb.at

Frühjahrslohnrunde: Harter Kampf um Wertschätzung der Arbeit

Die Kollektivvertragsverhandlungen für die Industriebranchen im heurigen Frühjahr gestalten sich besonders schwierig.

In wirtschaftlich angespannten Zeiten brauchen die Beschäftigten Verlässlichkeit und nachhaltige Lohn- und Gehaltserhöhungen, die die Kaufkraft sichern und Sicherheit geben. Darum kämpfen die Gewerkschaften aktuell. Zu Redaktionsschluss waren die Verhandlungen in der Elektro- und Elektronikindustrie (60.000 Beschäftigte) und in der Papierindustrie (8.000 Beschäftigte) noch offen und Kampfmaßnahmen in Vorbereitung.

In der chemischen Industrie konnte am 23. April 2025 eine Einigung für die etwa 50.000 Beschäftigten erzielt werden. Die Löhne und Gehälter werden mit 1. Mai 2025 um 2,65 Prozent, mindestens aber um 80 Euro und höchstens um 113 Euro erhöht. Eine von den Arbeitgebern geforderte Einmalzahlung anstatt einer nachhaltigen Erhöhung konnte abgewehrt werden.

Elektroindustrie: Druck wird erhöht

In der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) wurde am 9. Mai die vierte Verhandlungsrunde ohne Ergebnis abgebrochen. Das Angebot der Arbeitgeber lag weit unter der relevanten Teuerungsrate von 2,76 Prozent. In Betriebsversammlungen zwischen dem 12. und 14. Mai wurden die Beschäftigten informiert und die weitere Vorgangsweise beschlossen. Der neue Kollektivvertrag dieser Branche sollte bereits mit 1. Mai gelten. Die Gewerkschaften fordern weiterhin auf Basis der relevanten Inflations-



Konferenz der Betriebsrät:innen aus der Elektroindustrie am 7. Mai 2025

rate von 2,76 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhungen unter besonderer Berücksichtigung niedriger Einkommensgruppen. Die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche soll ermöglicht und die Weiterführung der Freizeitoption abgesichert werden. Rund 500 Betriebsrät:innen folgten am 7. Mai dem Aufruf der Gewerkschaften PRO-GE und GPA zu einer österreichweiten Konferenz nach Schwechat. In einer einstimmig beschlossenen Resolution bekräftigten sie ihre Forderung nach einem Teuerungsausgleich.

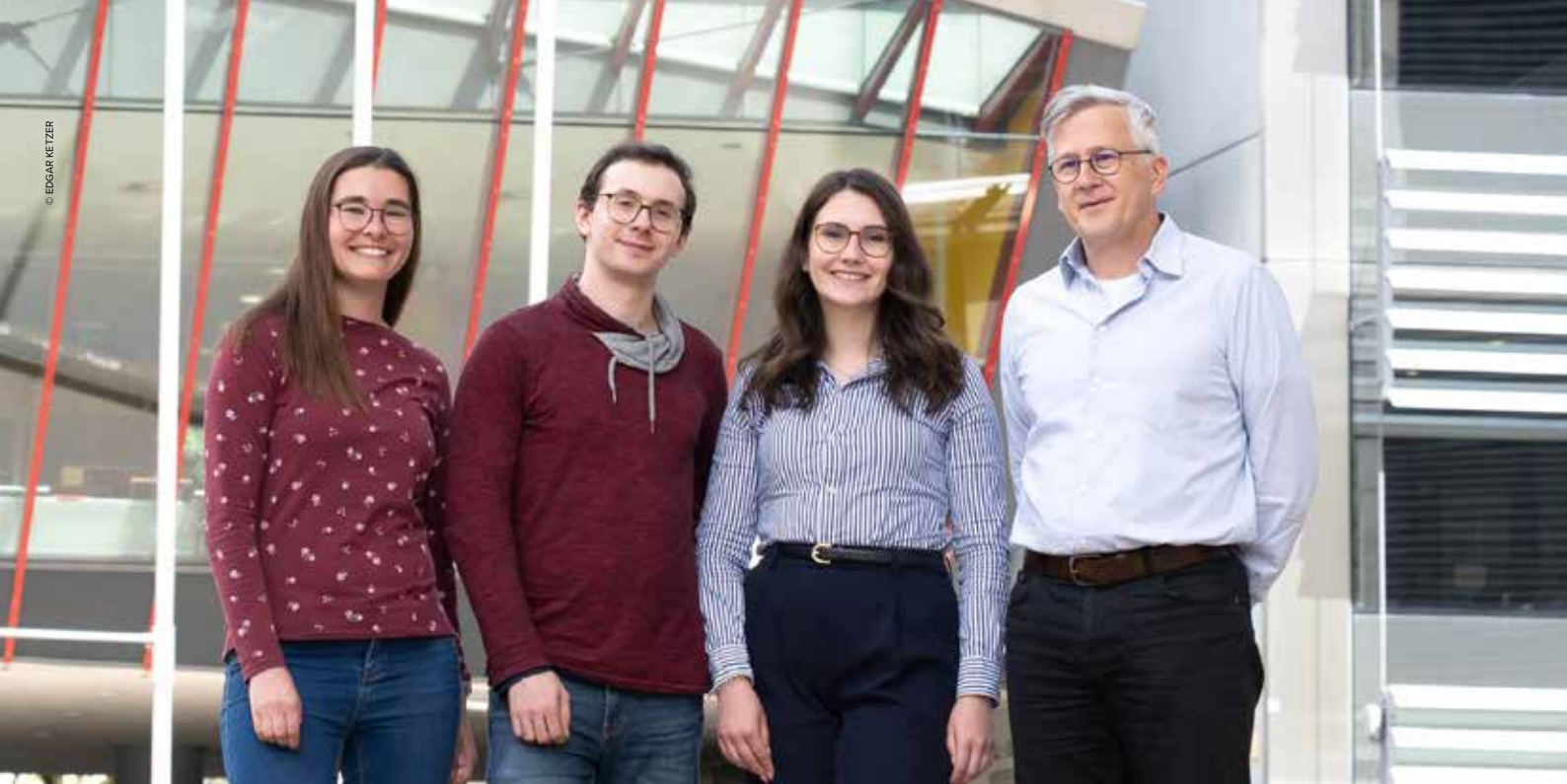
Papierindustrie: Streikfreigabe beantragt

In der Papierindustrie konnte auch in der dritten Verhandlungsrunde keine Einigung erzielt werden. Zwar rückten die Arbeitgeber nach dem deutlichen Signal durch die Betriebsversammlungen von ihrer ursprünglichen Forderung nach einer Nullrunde ab – ihr aktuelles Angebot liegt dennoch klar

unter der Inflationsrate von 2,65 Prozent. Grund dafür ist eine vorgeschlagene Deckelung, die zur Folge hätte, dass der Großteil der Beschäftigten an Kaufkraft verliert – trotz positiver Entwicklung von Umsatz und Produktionsmenge in der Branche. Neben der Deckelung enthält das Angebot der Arbeitgeber auch eine Sonderregelung für Unternehmen, die wirtschaftlich schlechter dastehen.

Aus Sicht der Gewerkschaften wäre das ein Dammbbruch: So eine massive Differenzierung hat es in der Papierindustrie noch nie gegeben – das würde bedeuten: gleiche Arbeit, aber unterschiedliche Abgeltung je nach Bilanzlage. Vor der Verhandlungsrunde am 19. Mai 2025 wurde vom ÖGB die Streikfreigabe erteilt – für den Fall, dass die Arbeitgeber weiterhin auf einem Kurs der Lohnzurückhaltung beharren.

Martin Panholzer



Forschen an der Universität Graz zu Jobannoncen, v.l.n.r.: Klara Venglarova, Raven Adam, Wiltrud Mölzer, Jörn Kleinert

Stellenanzeigen aus 100 Jahren

Ein österreichisches Forschungsprojekt zeigt, wie zwischen 1850 und 1950 aus der Suche nach „zwei starken Händen“ ein komplexer Anforderungskatalog wurde

Was haben ungefähr 1,5 Millionen Zeitungsseiten mit dem österreichischen Arbeitsmarkt zu tun? Das können Jörn Kleinert und Wiltrud Mölzer von der Universität Graz beantworten. Sie sind Teil eines Forschungsteams, das in Zeitungen ausgeschriebenen Jobangebote aus dem Zeitraum 1850 bis 1950 untersucht.

Die Ergebnisse, die dabei zutage befördert werden, verraten nicht nur, wie sich Angebot und Nachfrage von Arbeit in bestimmten Sektoren entwickelt haben. Sie erzählen eine Geschichte der Professionalisierung, die sich bis in die Gegenwart fortsetzt, so Professor Kleinert: „Am Anfang der industriellen Revolution wurden oft nur zwei Hände gesucht. Wenn ich aber heute eine Stellenausschreibung sehe, ist die voll

mit spezifischen Anforderungen. Uns hat interessiert, wie sich das eigentlich entwickelt hat.“

Wer kann was?

Bei der Sichtung arbeitet das Forschungsteam mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz, sonst wäre diese Menge an Seiten wohl kaum zu bearbeiten. Zwar ist der Analyseprozess noch im vollen Gange, doch ein erster Blick über den hundertjährigen Zeitraum verrät so einiges über die Entwicklung der Anforderungsprofile.

Die Ausbildung war nicht immer unbedingt der ausschlaggebende Faktor, erklärt Mölzer: „Es ging oft genug nicht um Qualifikationen, sondern am häufigsten um ‚brave‘ sowie ‚nette‘ Mädchen oder ‚starke‘ Männer.“ Das

gilt aber nur für den Anfang des Untersuchungszeitraums, denn mit fortschreitender Industrialisierung entstehen immer spezifischere Berufe. Das wirkt sich auf die Anforderungen aus.

Frauen am Arbeitsmarkt

Diese Entwicklung hin zur Professionalisierung lässt sich an den Berufsbildern für Frauen gut nachvollziehen. Ursprünglich hauptsächlich im Haushalt verortet, werden im Laufe der untersuchten Jahrzehnte etwa immer mehr Maschinennäherinnen gesucht.

Aber auch Krisen bestimmen den Arbeitsmarkt und verändern so die Rollenbilder: In der Zeit des Ersten Weltkriegs wird die Stelle einer Buchhalterin ausgeschrieben, während

des Zweiten Weltkriegs sind Elektri-
kerinnen gefragt.

Anhand der Daten lassen sich nicht
nur zeitliche Entwicklungen, sondern
auch Unterschiede bei der Bezahlung
erkennen. Unter dem Aspekt des
Gender Pay Gaps hat Wiltrud Mölzer
Berufe von Männern und Frauen ver-
glichen, die einen ähnlichen Tätig-
keitsbereich umfassen. Ein Beispiel
sind Annoncen für die Stelle als Mäd-
chen für Alles und als Diener, beide
Berufe waren mit Arbeit im Haushalt
verbunden.

Durch den Umstand, dass in den Aus-
schreibungen immer wieder die Ent-
lohnung angegeben wurde, lässt sich
eine klare Ungleichheit in der Entloh-
nung erkennen, erklärt Mölzer: „Ein
Mädchen für Alles hat im Vergleich
zum Diener rund vier Mal weniger
verdient.“ Das entspricht der allge-
meinen Tendenz, so zeigen die bis-
herigen Daten, dass die drei am häu-
figsten gesuchten Berufe für Frauen
deutlich geringer entlohnt wurden als
die top drei Jobs bei Männern.

Staat als Vermittler

Hinter dem Forschungsprojekt steht
nicht nur die Frage, wie Jobs ver-
mittelt wurden – sondern auch die
Diskussion, wie Jobs überhaupt ver-
mittelt werden sollten. Eine Zeit lang
waren in gewissen Sektoren private
Vermittler prominent, an die man sich
wenden konnte.

Das Resultat war ernüchternd, so
Kleinert: „Man vertraute anfangs dem
freien Markt, um dann zu merken,
dass das nicht funktioniert. Bei den
privaten Agenturen kam es oft zu kri-
minellen Handlungen oder sogar zu
Prostitution. Als solche Vermittler in
Frankreich verboten wurden, haben
das die österreichischen Gewerk-
schaften sehr begrüßt und auch hier-
zulande eingefordert.“

Die Lösung wurde in einem unabhän-
gigen Dritten gefunden, einer staat-
lichen Stelle – der Grundstein für
das Arbeitsmarktservice (AMS) war
gelegt. Diese Einigung war auch im
Sinne der Arbeitgeber:innen, waren
doch gerade Arbeitsverhältnisse, die
eher spontan und ohne grundsätz-
lichen Abgleich von Job und Arbeit-
nehmer:innen zustandekamen, von
starker Kurzlebigkeit geprägt.



*"Offene Stellen: Als Schuldiener- und Haus-
meisterleute wird ein fleißiges, kinderloses
Ehepaar in der Landes-Ackerbauschule
Grottenhof bei Graz aufgenommen. Bezüge:
Monatslohn von 48 K für beide und freie
Station. - Nur tüchtige Bewerber, welche
schon derartige Dienste versehen haben,
sollen sich melden." im Grazer Volksblatt
(1912) Quelle: Anno, ÖNB*

Standards und Institutionen

Die Entwicklung, die das Projekt nach-
vollzieht, setzt sich auch heute noch
fort. Stellen und die daran geknüpften
Anforderungen werden weiterhin im-
mer komplexer und spezifischer.

Doch darf, so Kleinert, nicht der
Schluss gezogen werden, dass daher
allgemeine Regeln für den Arbeits-
markt, wie sie etwa durch die So-
zialpartnerschaft festgelegt werden,
überflüssig wären: „Flexibilität und
die Individualität bedeuten nicht, dass
wir keine Mindeststandards und Insti-
tutionen mehr brauchen. In den USA,
wo es keine Einrichtungen gibt, die
für Ausgleich sorgen, sind wir nicht
besser dran.“

Tizian Rupp

KI in der Analyse

Will man eine künstliche Intelli-
genz dazu trainieren, in Millionen
von Zeitungsseiten nur spezi-
fische Elemente zu erkennen, ist
es ein langer Weg, erklären die
am Projekt beteiligten Wissen-
schafter:innen Klara Venglarova
und Raven Adam.

Zuerst müssen alle gescannten
Seiten die aus dem Archiv der
österreichischen Nationalbiblio-
thek stammen, maschinenlesbar
gemacht werden. Jede Zeile und
jede Box zu erkennen ist ein für
Computer besonders ressour-
cenintensiver Schritt, teilweise
braucht es bis zu 20 Minuten pro
Seite.

Im nächsten Schritt untersucht
eine eigens trainierte Künstliche
Intelligenz die nun lesbaren
Seiten auf Jobannoncen, die sich
gerade über die vielen Jahrzehnte
hinweg formal wie auch inhalt-
lich stark unterscheiden.

Um das Modell so präzise wie
möglich werden zu lassen, analy-
siert das Forschungsteam selbst
einen zufällig ausgewählten
Datensatz. Diese Seiten mit etwa
10.000 händisch markierten An-
noncen bieten einen „goldenen
Standard“, von dem ausgehend
die Künstliche Intelligenz weiter-
lernen soll.

Dadurch wird klar, mit was für
einer Präzision die maschinellen
Prozesse ablaufen – ein wesent-
licher Faktor, um repräsentative
Schlüsse zu ziehen.



Wo das Miteinander wohnt

Zwei Feste, zwei Orte, eine gemeinsame Haltung

Wie klingt ein Hof, der über 100 Jahre alt ist? Und wie fühlt sich ein Quartier an, das gerade erst zu leben beginnt?

Zwei Fragen, zwei Antworten – und zwei Ereignisse, die zeigen, wie gemeinnütziger Wohnbau Gemeinschaft stiften kann.

Am 3. April 2025 wurde das Quartier Bienvenue in Wien-Favoriten eröffnet. Am 25. April 2025 feierte der Kauerhof in Rudolfsheim-Fünfhaus die künstlerische Vollendung des Projekts Zuber.

3. April, Favoriten.

Ein frühlingshaftes Eröffnungsfest mit Kinderprogramm, Livemusik und viel Nachbarschaftsgefühl. Das Quartier Bienvenue – ein Gemeinschaftsprojekt der WBV-GPA und der EBG – öffnete seine Türen: 243 geförderte Wohnungen, 187 Wohnplätze für junge Menschen im Heim „Heimvorteil Ankerbrot“, offene Höfe und ein Quartiersplatz mit Bäumen und Brunnen. Dazu: Live-Musik aus der Musikaus-

bildungsstätte in den Gasometern, bemalte Kindergesichter, Seifenblasen in der Luft – und viele lachende Menschen. Ein Fest, das mit Farben, Klängen und Stimmen das neue Quartier zum Leben erweckte.

Bienvenue? Wie in „Willkommen“?

Genau. Ein Name, der Programm ist: Willkommen heißen – Menschen, die hier wohnen. Ideen, die hier wachsen. Sprachen, die hier klingen.

Bienvenue ist ein Ort des Ankommens. Geografisch – und sozial.

Was wurde gesagt?

„Ein modernes Zentrum der Zukunft“, so Wiens Vizebürgermeisterin Kathrin Gaál. Ein „sichtbares Signal für Zusammenhalt“, sagte Bezirksvorsteher Marcus Franz. Und Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA, brachte es auf den Punkt: „Wir bauen nicht nur Gebäude. Wir bauen für Menschen.“

Wer plante dieses Quartier?

Drei renommierte Architekturbüros: Gerner Gerner Plus, M&S Architekten und Transparadiso. Das Ergebnis: differenzierte Baukörper, durchlässige Erdgeschosszonen, viel Grün – und Raum für Begegnung.



25. April, Rudolfsheim-Fünfhaus.

Im Kauerhof, Diefenbachgasse 11+ 12, wurde die Kunstinstallation Zuber der Öffentlichkeit vorgestellt. Der historische Wohnhof – von der WBV-GPA mit Fingerspitzengefühl saniert und 2009 mit dem Stadterneuerungspreis ausgezeichnet – wurde damit nicht nur architektonisch erneuert, sondern auch klanglich aktiviert.

Was ist der Zuber?

Ein künstlerisches Denkmal. Eine digitale Videoinstallation. Die Künstler Dominik Nostitz und Jürgen Glück sammelten Stimmen, Klänge, Erinnerungen und Musik aus dem Haus und schufen eine audiovisuelle Hommage an das Zusammenleben in Wien.

Wie klingt das konkret?



v.l.n.r.: Bezirksvorsteher Baurecht, WBV-GPA Geschäftsführer Gehbauer und ein Bewohner

Nach Bratschenmusik, Wäscheklamern, Kinderrufen. Nach Wiener Dialekt, nach Stille – und nach Hoffnung. Nach Sprachen aus aller Welt. Nach dem, was entsteht, wenn Menschen mit Respekt und Neugier zusammenwohnen.

Wer war dabei?

Bezirksvorsteher Dietmar Baurecht, WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer, viele Bewohner:innen und die Wiener Tschuschenkapelle. Die Stimmung: herzlich, durchmischt, musikalisch. Ganz wie das Haus selbst. Es regnete. Und das Publikum trotzte dem Wetter. Spontan wurde ein Müllraum zum Konzertsaal. Ein neuer Begriff war geboren: das Müllraumkonzert.

Was verbindet diese zwei Orte?

Das eine ist ein Neubau mit Vision. Das andere ein Altbau mit Geschichte.

Und doch: Beide sind geprägt vom gleichen Geist. Von der Idee, dass gutes Wohnen für alle möglich ist – leistbar, gemeinnützig, mit Haltung.

Was bleibt?

Ein Gefühl. Dass sozialer Wohnbau mehr ist als bloß vier Wände.

Ein Ort der Begegnung.
Ein Ort, der Identität stiftet.

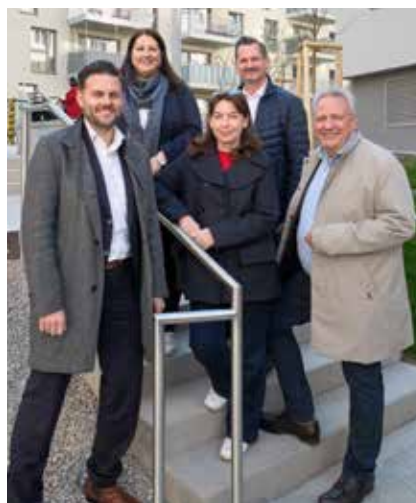
Ein Ort, der Teilhabe lebt.
Zwei Orte. Zwei Feste. Eine Haltung:
Miteinander leben.

Dafür steht die WBV-GPA. Und dafür steht die Wohnbaupolitik der Stadt Wien.

Christian Swoboda



Die Tschuschenkapelle gab ihr erstes Müllraumkonzert im Kauerhof



v.l.n.r.: EBG-Obmann Gluttig, Vizebürgermeisterin Gaál, LAbg. u. GRin Ludwig-Faymann, Bezirksvorsteher Franz und WBV-GPA Geschäftsführer Gehbauer

FREIE

WOHNUNGEN:

Steiermark und
Niederösterreich

8053 Graz,
Frühlingstraße 33
2 Zimmerwohnung, 57 m²
Miete € 563,--
Finanzierungsbeitrag € 2.500,--
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, 65 m²
Miete: € 520,--
Finanzierungsbeitrag € 940,-- und
Kautions € 1.500,--
HWB 66,7

Erstbezug nach Großsanierung
2640 Gloggnitz
Stuppacherstraße 6
3 Zimmerwohnung, 69 m²
Finanzierungsbetrag € 4.180,--
Miete € 660,--
HWB 61,6

WBV-GPA – Unsere Wohnbauvereinigung

**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

DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

Daten, Fakten und
Erfolge der
Gewerkschaft GPA
im Jahr 2024

292.464

Mitglieder sind
unsere Stärke.

52 % Männer
48 % Frauen



9,1 Mrd.

Euro an Lohn- und
Gehaltserhöhungen
durchgesetzt!



175

Kollektivverträge für
ca. **2,4 Mio.** Arbeiter:in-
nen und Angestellte unter
schwierigen Bedingungen
erfolgreich verhandelt.



133 MIO.

Euro an Rechtsansprüchen
für GPA-Mitglieder
durchgesetzt!

106 Mio. Sozialpläne

4 Mio. Gerichtliche Urteile

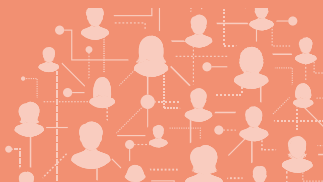
1,3 Mio. Gerichtliche
Vergleiche

21 Mio. Interventionen und
außergerichtl.
Vergleiche



22.500

neue Mitglieder
begrüßen wir in der GPA.



15.440

organisierte
GPA-Betriebsrät:innen sind
unser gewerkschaftliches
Netzwerk.

730.000

Euro Arbeitslosen-
unterstützung an
GPA-Mitglieder
ausbezahlt!



160.000

Euro Ersparnis für
GPA-Mitglieder
über die
GPA-Gutschein-App.



Ein Ersuchen des Verlages an den:die Briefträger:in:

Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte
hier den Grund und gegebenenfalls die neue bzw. richtige Anschrift mit:

Grund

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank!