

KOMPETENZ

6 / 2025

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität



Gesundheit!

Wie wir gegen das Kranksparen des Sozialbereichs kämpfen S. 18

Milan Konrad, Betriebsrat bei Jugend am Werk, bei einer öffentlichen Veranstaltung der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft

Mehrheit gegen Sonntagsöffnung im Handel S. 6

Das ändert sich 2026 für Beschäftigte – ein Überblick S. 10



Gewerkschaften im Aufwind

Gute Nachrichten für alle Beschäftigten: Die Gewerkschaften in Österreich sind stark – mit 1,2 Millionen Mitgliedern liegen sie europaweit im Spitzenfeld. Laut einer neuen Studie gibt es nur in Belgien, Norwegen, Finnland und Schweden mehr Gewerkschaftsmitglieder. Das zeigt: Gemeinsam sind wir stark. Wenn viele zusammenhalten, können wir viel erreichen – für faire Einkommen, gute Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit.

Dieser Erfolg ist kein Zufall. Dank des gemeinsamen Engagements konnten wichtige Verbesserungen durchgesetzt werden – von Kollektivverträgen bis zu mehr Mitbestimmung im Betrieb. Danke an alle Mitglieder: Ihr macht den Unterschied. Und wir machen weiter. Es gibt noch viel zu tun. Mehr: oegb.at/aufwind

Gesunde Arbeit statt Dauerstress

Ein Job soll nicht krank machen, sondern guttun. Trotzdem fühlen sich viele überfordert: Laut aktuellen Erhebungen erleben rund 60 Prozent der Beschäftigten psychischen Stress im Arbeitsalltag. Arbeitgeber sind gefordert, nicht nur für Sicherheit zu sorgen, sondern auch psychische Risiken zu erkennen – und gegenzusteuern. Gesunde Arbeit heißt faire Bedingungen, Mitbestimmung und Wertschätzung – nicht nur Wohlfühlangebote wie Obstkörbe oder Yoga. Darauf pocht auch Dorotya Kicking, Bundesfrauensekretärin des ÖGB: „Die Arbeit ist an den Menschen anzupassen, nicht umgekehrt.“

Auch du kannst etwas tun: Sprich Belastungen an, mach Pausen und sorg für Ausgleich in der Freizeit. Gute Arbeit schützt die Gesundheit – und macht Unternehmen attraktiver für neue Fachkräfte. Mehr zum Thema: oegb.at/belastungimjob



Laut. Engagiert. Gemeinsam.

Rekordbeteiligung: Über 150 Jugendvertrauensrät:innen (JVR) kamen zur diesjährigen JVR-Konferenz – die größte in der Geschichte der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). In spannenden Workshops bildeten sie sich weiter, tauschten Ideen aus und entwickelten Visionen für eine faire Zukunft junger Menschen. Ob beim Netzwerken oder beim Besuch im Parlament – überall waren Zusammenhalt, Energie und echtes Engagement spürbar. Erfahre mehr über die Arbeit der ÖGJ: oegj.at

Du willst selbst einen JVR in deinem Betrieb gründen? Alles, was du wissen musst: oegb.at/jugendvertrauensrat

Klimafreundlich zur Arbeit? Ja!

Morgens ins Auto, aufs Fahrrad oder in die U-Bahn – der Arbeitsweg ist für die meisten von uns Routine. Für viele ist er aber auch ein Klimathema. In unserer ÖGB-Umfrage mit rund 900 Beschäftigten gab über die Hälfte der Befragten an, die Folgen des Klimawandels bereits im Berufsalltag zu spüren. 82 Prozent möchten umweltfreundlich pendeln, doch für rund 40 Prozent der Befragten ist der Arbeitsplatz weder gut nachhaltig noch klimafreundlich erreichbar. Fast zwei Drittel wären bereit, auf öffentliche Verkehrsmittel, das Fahrrad und Ähnliches umzusteigen, wenn ihr Betrieb sie dabei unterstützt.

Alle Umfrageergebnisse und wie Betriebe ihre Beschäftigten unterstützen können, kannst du online nachlesen:

oegb.at/umfrage-mob



© ADORSTOCK/ALYSBUR7

Schluss mit dem Geheimnis ums Gehalt!

Beschäftigte wünschen sich mehr Klarheit bei Löhnen und Gehältern, so eine neue Umfrage.

Nur wer weiß, was Kolleginnen und Kollegen verdienen, kann sich bei Ungleichheit auch wehren. Doch über das eigene Einkommen zu sprechen, ist in Österreich noch immer tabu – mit entsprechenden Folgen: Nur 16 Prozent der Beschäftigten wissen genau, was andere für vergleichbare Arbeit verdienen. Ein Drittel tappt völlig im Dunkeln.

Dabei wünschen sich Beschäftigte deutlich mehr Transparenz, wie eine aktuelle Umfrage der Gewerkschaftsfrauen zeigt: 90 Prozent wollen klare Infos über Überzahlungen, Zulagen, Boni und Pauschalen. 80 Prozent möchten wissen, was im Durchschnitt für ähnliche Tätigkeiten gezahlt wird.

Die Allianz für Lohntransparenz – darunter auch der ÖGB – fordert von der Politik: Lohntransparenz für alle! Nötig sind strukturierte Einkommensberichte in allen Betrieben, auch mit weniger als 100 Mitarbeiter:innen, mehr Transparenz bei allen Einkommensbestandteilen und eine starke Monitoringstelle, die Unternehmen dabei unterstützt.

Mehr Infos und Ergebnisse auf: oegb.at/lohntransparenz

Bleib informiert!

Ob Arbeitszeit, Gesundheit oder Pensionen: In der österreichischen Politik tut sich viel – und vieles davon betrifft direkt deine Lebens- und Arbeitsbedingungen. Wir analysieren, was hinter den Schlagzeilen steckt, und liefern dir gewerkschaftliche Perspektiven und Einschätzungen. Nachzulesen auf oegb.at.

Zudem gibt es auch laufend Updates zu den Kollektivvertragsverhandlungen der Gewerkschaften.



Gesundheit geht nur gemeinsam

AMELA DEDUKIC
CHEFIN VOM DIENST | Solidarität
DANIEL GÜRTLER
CHEFREDAKTION | GPA

Das Jahr neigt sich dem Ende zu – ein guter Moment, um innezuhalten und stolz auf das zu sein, was wir gemeinsam erreicht haben. Viele haben Verantwortung übernommen, sich gegenseitig unterstützt und gezeigt, dass Zusammenhalt stark macht. Dabei dürfen wir eines nicht vergessen: Gesundheit geht vor. Wer krank ist, braucht Ruhe. Warum Auskurieren gut für dich, deine Kolleginnen und Kollegen sowie den Arbeitgeber ist, erfährst du auf **Seite 17**.

Gesundheit wünschen wir auch der sozialen Arbeit – die soll nämlich krank gespart werden. Was Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Beschäftigte unternehmen, haben wir auf **Seite 19** zusammengefasst.

Doch Gesundheit braucht mehr als Engagement und gute Vorsätze – sie braucht ein starkes System, das für alle funktioniert. Eine wohnortnahe Primärversorgung ist dafür entscheidend. Sie entlastet Spitäler und sorgt dafür, dass Hilfe dort ankommt, wo sie gebraucht wird. Auf den **Seiten 14 und 15** zeigen wir, wie im Primärversorgungszentrum in Kärnten gearbeitet wird und welche Vorteile solche Zentren für jede:n von uns haben.

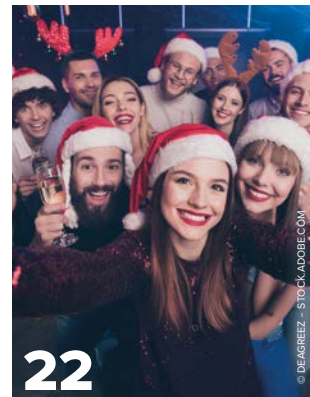
Wir wünschen viel Spaß beim Lesen, schöne Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr!



6
Überreiche leben in einer Parallelwelt
Wissenschaftler Stephan Pühringer im Gespräch

Gesundheit nah am Menschen
Warum Primärversorgung allen zugutekommt

Kaffee und Arbeitsrecht
Molkereibetriebsrätin Stephanie Millendorfer im Porträt



22

Überwältigende Mehrheit für den freien Sonntag **6**
Drei von vier sagen:
Der Sonntag gehört uns.

Arbeitslosigkeit **9**
Drei Fragen an
Barbara Teiber

2026 bringt Veränderungen **10**
Wichtige Neuerungen für
Beschäftigte im Überblick



12

14

16

12

Gesundheit **18**
Wie die soziale Arbeit
krank gespart wird

Arbeitsrecht **21**
Wenn das Arbeits-
verhältnis endet

Weihnachtsfeier? Aber richtig! **22**
Zehn Tipps für eine
gelungene Feier

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 Neudorf, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudorf KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Daniel Gürtler (CR), Amela Muratovic (CvD), Pauline Pfann REDAKTION Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN Michael Gogola, Andrea Rogy, Peter Leinfellner, Barbara Kasper, Toumaj Faragheh, Martina Riolo ART DIRECTION ÖGB-Verlag LAYOUT Johannes Loibnböck LEKTORAT Karin Flunger 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.

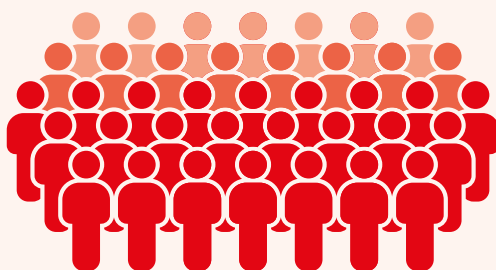
REICHE WERDEN RASANT REICHER!

In nur sechs Monaten stieg das Vermögen der
Superreichen um satte **405 Milliarden Euro**.



3.600

Superreiche
besitzen
so viel wie ...



... 181 Millionen

Menschen.

Das sind so viele wie ganz Deutschland,
Spanien und Italien zusammen. Diese
Ungleichheit ist unfair.

alle 9 Tage

ein:e neue:r
Milliardär:in



Mehr dazu:

oegb.at/superreiche

Darum braucht es höhere Vermögenssteuern
auf internationalem Niveau.
Jede:r soll einen gerechten Beitrag leisten.





Überwältigende Mehrheit für freien Sonntag

Ende Oktober 2025 hat die Gewerkschaft GPA in Einkaufsstrassen und -zentren in ganz Österreich 19.329 Beschäftigte gefragt, ob sie sonntags arbeiten würden: Mehr als 97 Prozent lehnen das ab.

Drei von vier Befragten (75 Prozent) sind gegen eine Sonntagsöffnung im Handel. Das bestätigt eine aktuelle Umfrage des Meinungsforschungsinstituts IFES.

In regelmäßigen Abständen fordern Vertreter:innen der Wirtschaft, dass die Geschäfte doch auch am Sonntag aufsperrten sollen. Die Meinung der Bevölkerung ist aber eindeutig: Der Sonntag soll als Tag für Familie und Freizeit erhalten bleiben.

Laut einer repräsentativen Befragung des IFES-Instituts sind drei Viertel der Österreicher:innen – über alle Bevölkerungsgruppen hinweg – gegen eine Sonntagsöffnung im Handel. 87 Prozent sagen, dass der Sonntag ein Tag für Familie, Freunde und Freizeit ist. Zwar zeigen sich Unter-

schiede je nach Wohnort und Alter, doch in keiner Gruppe findet sich eine Mehrheit für die Sonntagsöffnung. Auch in den größeren Städten sind acht von zehn Befragten mit den derzeitigen Öffnungszeiten zufrieden.

Nur jedem Zwanzigsten wäre es persönlich sehr wichtig, am Sonntag einkaufen gehen zu können. „Entgegen der Meinung einiger Wirtschaftsvertreter:innen sind die Österreicher:innen mit den aktuellen Öffnungszeiten sehr zufrieden“, fasst Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, die Befragungsergebnisse zusammen.

Für oder gegen eine Sonntagsöffnung?

Handelsangestellte klar dagegen

Noch deutlicher ist die Ablehnung der Sonntagsöffnung bei den Handelsangestellten. Von 19.329 Handelsbeschäftigten, die im Oktober 2025 in ganz Österreich befragt wurden, lehnen mehr als 97 Prozent eine Sonntagsöffnung ab.

Die Gründe, die dafür am häufigsten genannt werden, sind: noch weniger Planbarkeit, weiter erhöhter Arbeitsdruck, fehlende Kinderbetreuungsangebote, höhere Kosten für die Unternehmen und keine Mehreinnahmen für die Unternehmen, weil sich der Umsatz nur verschiebt. „Kaum jemand will sie, niemand profitiert, die Beschäftigten zahlen drauf: Das ist die Realität einer Sonntagsöffnung“, so Teiber zu diesem eindeutigen Meinungsbild.

Frauen besonders benachteiligt

Besonders nachteilig wäre eine Sonntagsöffnung im Handel für Frauen. Schon jetzt gibt es vielerorts Probleme mit der Kinderbetreuung. Wenn die Geschäfte nun auch am Sonntag aufsperrten, würde es noch schwieriger Beruf und Familie zu vereinbaren.

„Kaum jemand will sie, niemand profitiert, die Beschäftigten zahlen drauf: Das ist die Realität einer Sonntagsöffnung.“

BARBARA TEIBER, GPA-VORSITZENDE

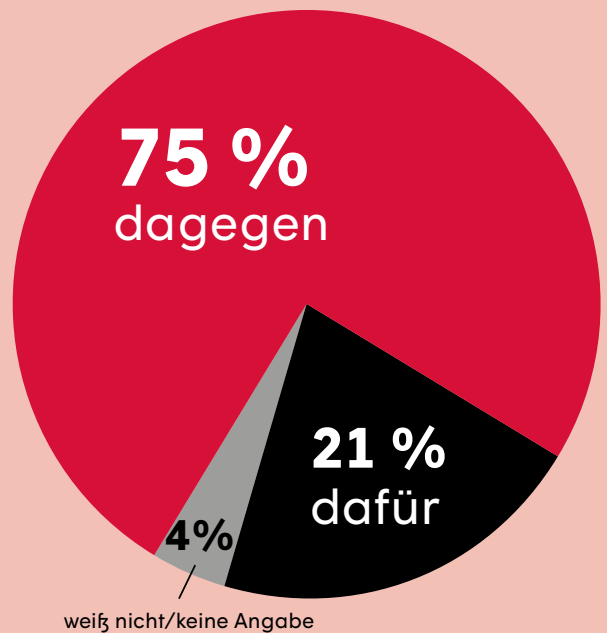
Freiwilligkeit ist ein Mythos

Befürworter der Sonntagsöffnung argumentieren oft mit der Freiwilligkeit. Die Beratungspraxis zeigt aber, dass diejenigen, die nicht „freiwillig“ spüren, häufig die ersten sind, die gehen müssen. Das ist übrigens auch vielen bewusst, die selbst nicht im Handel arbeiten. In der aktuellen IFES-Umfrage geben 76 Prozent der Befragten an, dass die Handelsbeschäftigten ihre Arbeitszeiten nicht selbst bestimmen können – zulasten von Familie, Freizeit und Erholung. „Wir stehen klar hinter den Interessen der Beschäftigten und der Bevölkerung: Deshalb wird es mit uns auch weiterhin keine Sonntagsarbeit im Handel geben!“, stellt die GPA-Vorsitzende klar.

Schon jetzt suchen viele Handelsunternehmen dringend nach Mitarbeiter:innen. Wer Fachkräfte anwerben möchte, muss aber die Arbeitsbedingungen attraktiver machen. Die Sonntagsarbeit im Handel wäre die gegenteilige Maßnahme. Die Arbeitgeber sollten den Beschäftigten im Handel stattdessen höhere Gehälter und echte Flexibilität bieten!

Lucia Bauer

Drei Viertel der Österreicher:innen, über alle Bevölkerungsgruppen hinweg, sprechen sich in einer repräsentativen IFES-Befragung klar gegen eine Sonntagsöffnung im Handel aus.



Mehr als 97 Prozent der Handelsbeschäftigten wollen nicht am Sonntag arbeiten. Das hat eine Befragung von fast 20.000 Handelsangestellten durch die GPA ergeben.





#frausorgt vor

Schon ab
50 Euro/Monat
finanziell
vorsorgen.



Unsere Vorsorgelösungen entdecken.

Auf wienersaetdtische.at, telefonisch
und natürlich auch persönlich.

Ihre Sorgen möchten wir haben.

**WIENER
STÄDTISCHE**
VIENNA INSURANCE GROUP

Steigende Arbeitslosigkeit nicht einfach hinnehmen

Die Vorsitzende der GPA Barbara Teiber erklärt, welche Maßnahmen jetzt ergriffen werden müssen.



Die Lage am Arbeitsmarkt verschärft sich. Warum?

31 Monate in Folge ist die Arbeitslosigkeit in Österreich gestiegen. Das ist nicht nur für die Betroffenen ein schlimmes Schicksal, es bringt auch die Gehälter der aktiven Beschäftigten unter Druck, weil Arbeitgeber leichter jemanden finden, der es für weniger Geld macht.

Grund ist die schlechte wirtschaftliche Lage. In einigen Branchen bringen auch die Energiepreise die Unternehmen stark unter Druck. Es findet außerdem eine Transformation – Digitalisierung und ökologischer Wandel – statt, die intelligente Begleitmaßnahmen braucht.

Dazu kommt das sogenannte Zwischenparken – also Betriebe, die Beschäftigte mit dem Ziel kündigen, sie nach einer wirtschaftlich schwachen Phase wieder anzustellen. Das kostet die Arbeitslosenversicherung 700 Millionen Euro pro Jahr – Geld, das wir anderswo dringend bräuchten.

Was können wir tun?

Weiterbildung und Qualifizierung sind der Schlüssel. Dazu braucht es einerseits ausreichend Geld für das Arbeitsmarktservice (AMS), andererseits zielgerichtete Modelle wie Arbeitsstiftungen und Weiterbildungsfonds, damit etwa auch Kolleginnen und

Kollegen, die wegen einer Insolvenz ihren Job verloren haben, bald wieder in Beschäftigung kommen.

In einer Phase, in der bestimmte Jobs verschwinden und andere entstehen, ist es wichtig, dass Beschäftigte am Ball bleiben können. Dazu muss aber sichergestellt sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die Zeit der Fortbildung auch leisten können.

Warum fordert die Gewerkschaft jetzt eine Reform der Rot-Weiß-Rot-Card?

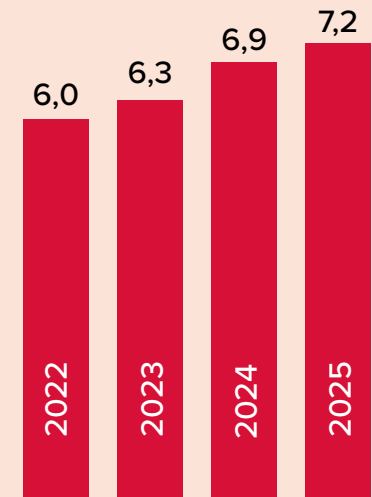
Mit der Rot-Weiß-Rot-Card ist es möglich, Arbeitskräfte von außerhalb der EU anzuwerben. Das war nachvollziehbar, als Unternehmen noch händeringend Fachkräfte gesucht haben. Jetzt hat sich die Lage am Arbeitsmarkt gedreht. Viele suchen einen Job. Trotzdem stehen auf der sogenannten Mangelberufsliste noch zu viele Jobs wie zum Beispiel Parfümerie-Verkäuferin. Die Vorstellung, dass wir hier in Österreich niemanden dafür finden und daher aus dem Ausland jemanden anwerben müssten, ist absurd.

Wir fordern, dass alle Berufe von der Mangelberufsliste gestrichen werden, für die sich jemand hierzulande innerhalb eines Jahres qualifizieren kann.

Interview: Daniel Gürtler

Arbeitslosenquote seit 2022

Jeweils Oktober in Prozent – 388.118 Arbeitslose 2025 (inkl. Schulungen)



AMS-Quote: Arbeitslose in Prozent des Arbeitskräftepotenzials (Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte)

Grafik: © APA, Quelle: AMS

Wie unterstützt die Gewerkschaft GPA bei Arbeitslosigkeit?

Die Gewerkschaft GPA unterstützt arbeitslos gewordene Mitglieder finanziell: Das Sechsfache des durchschnittlichen Mitgliedsbeitrags der letzten zwölf Monate wird bei zweijähriger Mitgliedschaft drei Monate lang ausgezahlt, bei mindestens dreijähriger Mitgliedschaft sechs Monate.

Der Antrag kann auf www.gpa.at im Bereich „Mein Profil“ gestellt werden.

Was sich 2026 für Beschäftigte ändert

Ab Jänner 2026 treten in Österreich mehrere wichtige gesetzliche Neuerungen für Beschäftigte in Kraft – besonders rund um Arbeitsverhältnisse, Pensionen und soziale Absicherung. Hier sind die wichtigsten Änderungen im Überblick.



© ADOBESTOCK/VECTOR JUICE

Mehr Transparenz bei Arbeitszeiten

Ab 2026 müssen Arbeitgeber bei der Anmeldung neuer Mitarbeiter:innen zur Sozialversicherung auch angeben, **wie viele Stunden pro Woche gearbeitet wird**. Das sorgt für mehr **Transparenz**: Beschäftigte können besser nachvollziehen, wie viele Stunden sie offiziell angestellt sind und wie ihr Lohn/Gehalt und andere Ansprüche berechnet werden – ein wichtiger Schritt gegen **Unterbezahlung**.

Geringfügiger Zuverdienst und Arbeitslosigkeit – neue Grenzen

Wer **Arbeitslosengeld** bekommt, kann ab 2026 nicht mehr so einfach einen kleinen Nebenjob machen, ohne dass der Anspruch gefährdet wird. Nur in Ausnahmefällen ist ein Zuverdienst erlaubt. **Ausnahmen** gelten für bestimmte Gruppen, zum Beispiel für Menschen, die schon lange arbeitslos sind, oder Personen über 50 Jahre.

Neue Regeln für freie Dienstnehmer:innen

Künftig können **Kollektivverträge** auch für freie Dienstnehmer:innen abgeschlossen werden. Damit werden Möglichkeiten geschaffen, **Mindeststandards** bei Entgelt, Anspruch auf Mindeststundensätze, Entgeltfortzahlungen im Krankenfall oder Aufwändersatz zu regeln.

Neue Weiterbildungszeit statt Bildungskarenz

Wer sich beruflich weiterbilden will, muss künftig **mindestens 12 Monate** beim aktuellen Arbeitgeber gearbeitet haben und die Bildungsmaßnahme sowie ihren Erfolg dokumentieren. Vor Antragstellung muss eine Beratung beim Arbeitsmarktservice (AMS) erfolgen.

Arbeitgeber müssen sich ab einem Einkommen von 3.255 Euro brutto (halbe Höchstbeitragsgrundlage) der Beschäftigten mit 15 Prozent beteiligen. Die Weiterbildungszeit kann zudem nicht mehr unmittelbar nach der Elternkarenz genutzt werden.

Schluss mit Lohn- und Gehaltsdiskriminierung

Die neue EU-Lohntransparenzrichtlinie soll ab Juni 2026 in Österreich umgesetzt werden. Laut dieser haben Beschäftigte in Österreich dann ein Recht, zu erfahren, wie viel ihr Unternehmen für vergleichbare Tätigkeiten zahlt. Gibt es dann Unterschiede, müssen Unternehmen diese erklären und Maßnahmen setzen, um diese zu beseitigen.

Pension und Altersteilzeit

Teilpension: Erstmals können ältere Arbeitnehmer:innen, die bereits einen Anspruch auf eine vorzeitige oder reguläre Pension haben, ihre Arbeitszeit freiwillig und flexibel reduzieren (zwischen 25 und 75 Prozent) und eine entsprechend anteilige Pension sowie weiterhin Lohn bzw. Gehalt beziehen.

Korridorpension: Das Eintrittsalter für die Korridorpension steigt schrittweise von 62 auf 63 Jahre und die erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 42 Jahre. Betrifft Geburtsjahrgänge ab 1964.

Kontinuierliche Altersteilzeit: Die geförderte Altersteilzeit kann künftig (ab dem Jahr 2029) maximal für drei Jahre in Anspruch genommen werden. Für die Jahre 2026 bis 2028 wurden Übergangsbestimmungen erlassen. Außerdem werden die erforderlichen Zeiten einer **arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung** für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach und nach **von 780 auf 884 Wochen** erhöht.



Alles, was sich 2026 ändert,
kannst du auch online nachlesen:
oegb.at/neu2026

Bonus-Tipp

Wer etwa seine Arbeitnehmer:innenveranlagung bequem von daheim via FinanzOnline erledigt, braucht ab sofort für die Anmeldung einen doppelten Sicherheitsfaktor. Das bedeutet: Neben der Eingabe der Zugangsdaten muss zusätzlich eine Bestätigung über ein zweites Gerät, wie ein Smartphone, eingegeben werden.

© TINA SCHÖN



Unser Einsatz geht weiter

Viel erreicht – noch nicht am Ziel

Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen auch im Programm der Bundesregierung. Im ersten Jahr wurden wichtige Neuerungen beschlossen, von denen viele Beschäftigte ab dem kommenden Jahr spürbar profitieren werden.

Diese Fortschritte sind gelungen, weil Gewerkschaften bei den Verhandlungen mit am Tisch waren. Auch wenn wir noch nicht alle unsere Ziele erreicht haben, ist klar: Gemeinsam bewegen wir etwas. In manchen Bereichen braucht es aber noch mehr – etwa bei der Schwerarbeit für Pflegekräfte.

Ab 1. Jänner 2026 werden Pflegekräfte endlich in die Schwerarbeitsverordnung aufgenommen und können unter bestimmten Voraussetzungen früher in Pension gehen. Damit wird eine langjährige gewerkschaftliche Forderung erfüllt: Die körperlich und emotional fordernde Arbeit in Pflege und Betreuung wird endlich als das anerkannt, was sie ist – Schwerarbeit. Besonders erfreulich: Die Regelung gilt auch für Teilzeitkräfte und Beschäftigte im Schichtdienst.

Unser Einsatz geht weiter: Noch sind nicht alle Berufe in der Pflege und Betreuung erfasst. ÖGB und Gewerkschaften werden weiter Druck machen – für die Beschäftigten in der Pflege und in allen anderen Branchen. Das ist unser Auftrag, und dem kommen wir auch 2026 mit voller Kraft, Know-how und Entschlossenheit nach!

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

„Überreiche leben in einer Parallelwelt“

Der Wissenschaftler Stephan Pühringer hat sich angesehen, wie die Netzwerke von Superreichen aussehen. Dabei wurde etwa eine Person gefunden, die in 250 Unternehmen als Geschäftsführer tätig ist.

KOMPETENZ: Wie ungleich ist Österreich?

Stephan Pühringer: Im Bereich der Einkommen ist Österreich im internationalen Vergleich durch die progressive Einkommenssteuer gar nicht besonders ungleich. Das ist die eine Seite. Anders sieht es bei der Vermögensverteilung aus. Da ist Österreich an der absoluten Spitze der Ungleichheit.

Das oberste Prozent besitzt etwa 40 Prozent des Vermögens, die oberen 10 Prozent haben zwei Drittel des Vermögens. Die unteren 50 Prozent haben circa zwei bis drei Prozent des Vermögens. Das ist wirklich extrem ungleich, auch im internationalen Vergleich.

Ein Beispiel: Die Familie Porsche besitzt alleine so viel wie die untere Hälfte in Österreich. Eine Familie versus vier Millionen Menschen.

KOMPETENZ: Sie haben sich in

einer Studie das Netzwerk von „Überreichen“ angesehen. Was ist da herausgekommen?

Stephan Pühringer: Wir haben eine Liste der reichsten Personen und Familien genommen und haben einen Cut bei einem Vermögen unter 500 Millionen Euro gemacht. Übrig blieben 62 Personen bzw. Haushalte. Im nächsten Schritt haben wir analysiert, welche Unternehmen sie besitzen und wie sie Einfluss auf Politik und Gesellschaft ausüben.

„Die Familie Porsche besitzt alleine so viel wie die untere Hälfte in Österreich. Eine Familie versus vier Millionen Menschen.“

SOZIOÖKONOM STEPHAN PÜHRINGER

Aufbauend auf dieser Untersuchung haben wir uns Personen aus dem engeren Umfeld dieser Überreichen

angesehen. Bei den 62 Haushalten sieht man dann recht schnell, wie sehr sie miteinander verflochten sind. Wobei gesagt werden muss: Diese Netzwerke bestehen nicht nur aus Überreichen, sondern auch aus einer Industrie von Vermögensverwalter:innen rund um sie.

KOMPETENZ: Wie funktioniert Überreichtum nun?

Stephan Pühringer: Eine zentrale Erkenntnis ist, wie stark bestehende Rechtsrahmen im Sinne der Überreichen ausgenutzt werden.

Zum Beispiel bei Privatstiftungen: Es gibt etwa 3.000 Privatstiftungen in Österreich – in dem Netzwerk, das wir uns angesehen haben, sind circa 40 bis 50 Prozent aller Privatstiftungen verortet.

Das heißt: Privatstiftungen sind wirklich nur für die absolut Reichsten da. Dazu kommt, dass Privatstiftungen in Österreich nicht einmal gemein-

nützig sein müssen. Die Gesellschaft hat davon meist nichts. Oder bei der Verschachtelung von Unternehmen. Es gibt in dem Netzwerk zum Beispiel eine Person, die in 250 Unternehmen als Geschäftsführer tätig ist. Da geht sich kein Tag in jeder Firma aus! Das macht keinen Sinn mehr! Man verwendet wieder einen Rechtsrahmen, in diesem Fall den der GmbH, um das eigene Risiko zu verkleinern.

„Man kann sich Überreichtum auch ökologisch nicht leisten.“

SOZIOÖKONOM STEPHAN PÜHRINGER

Die Folge ist, dass in letzter Konsequenz die Allgemeinheit die Kosten tragen muss, wenn mehrere dieser GmbHs insolvent werden.

KOMPETENZ: Was bedeutet der Überreichtum für die Klimagerechtigkeit?

Stephan Pühringer: International verursachen die oberen 10 Prozent der Bevölkerung rund 50 Prozent der CO₂-Emissionen. In Österreich emittieren die unteren Prozent CO₂ für Dinge, die zum Überleben notwendig sind, zum Beispiel Essen oder Heizen. Das oberste Prozent aber für Dinge wie Privatjets, also für einen Lebensstil, der nicht auf das Überleben ausgerichtet ist. Ein extremes Beispiel ist die private Raumfahrt: Der Treibstoffverbrauch für 15 Minuten Schwerelosigkeit im Weltall, den eine überreiche Person verursacht, ist ungefähr so hoch wie die CO₂-Emissionen, die in Burundi – also von 11 Millionen Menschen! – an einem ganzen Tag ausgestoßen werden. Man kann sich Überreichtum also auch ökologisch nicht leisten.

KOMPETENZ: Erbt man sich reich in Österreich? Oder wird Vermögen eher erarbeitet?



Lauren Sánchez, Ehefrau von Amazon-Gründer Jeff Bezos, flog am 14. April 2025 an Bord der Tourismus-Rakete „New Shepard“ ins Weltall. Sozioökonom Stephan Pühringer kritisiert, dass solche Unternehmungen von Überreichen Unmengen an CO₂ verursachen.

Stephan Pühringer: Eine neue Schätzung zeigt, dass circa 80 Prozent des Vermögens in Österreich vererbt wird. Das Narrativ lautet aber trotzdem, dass es sich um Self-Made Millionär:innen und Milliardär:innen handelt. Eine Erbschaftssteuer mit hohem Freibetrag würde das Haus der Oma oder eine kleine Firma nicht betreffen.

Selbst wenn man eine Grenze von einer Million einziehen würde, wären rund 99 Prozent aller Erbschaften überhaupt nicht steuerpflichtig. Dennoch würde zum Beispiel eine Erbschaftssteuer viel bringen, weil die Konzentration so schief ist.

Ein Rechenbeispiel: Hätte man theoretisch auf das gesamte Vermögen von Didi Mateschitz etwa eine Erbschaftssteuer von 5 Prozent angewendet, als dieses an seinen Sohn übergegangen ist, wäre damit eine Kindersicherung in Österreich für ein Jahr durchfinanziert gewesen. Dazu kommt: Das hätte sich kaum auf das Vermögen von Mark Mateschitz ausgewirkt, da es sowieso so rasant wächst.

KOMPETENZ: Es geht also um mehr als Vermögenssteuern?

Stephan Pühringer: Wir müssen darüber reden, wie viel Unterschied es in der Gesellschaft geben darf. Dahinter muss die Frage stehen, wie viel Geld ein Mensch wirklich haben muss. Das Bruttoinlandsprodukt Österreichs ent-

spricht ungefähr dem Vermögen von Elon Musk. Da kann jemand noch so fleißig sein, aber das steht doch in keiner Relation.

Wenn unsere Studie nun zeigt, dass der Rechtsrahmen jene bevorzugt, die mehr besitzen, dann meinen wir nicht die Person, die eine Villa hat oder einen Porsche fährt. Es geht um eine völlig eigene Parallelwelt, die man sich kaum vorstellen kann. Und man muss sich als Gesellschaft schon die Frage stellen, ob wir uns diesen Überreichtum leisten wollen oder ob nicht etwa Care-Arbeit mehr wert sein sollte.

Interview: Tizian Rupp

GPA-Forderung nach Millionärssteuer

Eine Besteuerung sehr großer Vermögen ist dringend notwendig. Doch wie würde eine Millionärssteuer laut deiner Gewerkschaft GPA aussehen? Und wie würde sich so eine Steuer berechnen? Hier erfährst du alles über das Millionärssteuer-Modell der Gewerkschaft GPA.

<https://gpa.at/fuergerechtesteuern>





Gesundheit nah am Menschen

Das Primärversorgungszentrum in Klagenfurt zeigt, wie gute Versorgung für alle funktionieren kann – und warum es mehr solche Zentren braucht.

7 Uhr morgens in Klagenfurt. Im „Medineum“ gehen die Türen auf, die ersten Patient:innen nehmen im Wartebereich Platz. Eine Mutter kommt mit ihrem Kind, ein älterer Herr lässt seinen Blutdruck messen. Hier im Primärversorgungszentrum (PVZ) in Kärnten kümmern sich Ärzte und Ärztinnen, Pflegekräfte und Therapeutinnen und Therapeuten gemeinsam um die Menschen – und zeigen, wie wohnortnahe Gesundheitsversorgung funktionieren kann.

Patient:innen und Beschäftigte profitieren

„Wir haben täglich rund 350 Patient:innenkontakte und verzeichnen einen zunehmenden Patient:innenstrom“, erzählt Manuel Treven, einer der vier Ärzte des Medineums. „Als einziges Primärversorgungszentrum in Kärnten werden wir das Gesundheitssystem zwar nicht retten können, aber wir können es definitiv etwas entlasten.“ Das ist auch dringend nötig. Viele Hausärzt:innen stehen kurz vor der Pension, Spitalsambulanzen sind am Limit. PVZ sollen hier Abhilfe schaffen: Sie bieten längere Öffnungszeiten, ein breites Team an Gesundheitsberufen unter einem Dach und moderne Diagnosemöglichkeiten direkt vor Ort. Im Medineum sind das vier Ärzt:innen, neun Ordina-

tionsassistent:innen, vier diplomierte Pflegekräfte, sechs Ergo- und Physiotherapeut:innen sowie drei Sozialarbeiter:innen. „Im Medineum kann ich meine fachliche Qualität und mein Know-how gut einsetzen und Menschen individuell behandeln. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit schätze ich sehr“, betont auch Jacqueline Schenk, diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin. Ein eigenes Labor sorgt dafür, dass Untersuchungen sofort ausgewertet werden können – das spart Zeit und Wege. Zudem ist das Medineum Montag bis Freitag durchgängig von 7 bis 19 Uhr geöffnet.

Positive Rückmeldungen gibt es auch von den Spitalsambulanzen. „Durch eine richtige Vordiagnostik können Patient:innen direkt auf der richtigen Versorgungsstufe weiterbehandelt werden. Das spart natürlich Ressourcen“, berichtet Treven.

Vier neue Zentren in Kärnten geplant

Dass Kärnten mehr solche Zentren braucht, ist unbestritten. „Vier weitere sind aktuell geplant“, erklärt René Willegger, Landesvorsitzender des ÖGB Kärnten. „Sie werden in Spittal an der Drau, Villach, Bleiburg und Wolfs-



Unverzichtbar: Ordinationsassistent:innen und diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen sorgen für reibungslose Abläufe und eine gute Betreuung der Patient:innen. Eine von ihnen ist Jacqueline Schenk.

berg entstehen. Der regionale Strukturplan Gesundheit sieht weiters vor, dass bis zum Jahr 2030 in jeder Bezirkshauptstadt zumindest ein Primärversorgungszentrum errichtet wird.“ Doch nicht nur in Kärnten soll die Zahl der Primärversorgungszentren steigen: Geht es nach dem Obmann der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), Andreas Huss, soll österreichweit diese Zahl von aktuell 114 bis Ende 2030 auf 300 steigen. „Moderne Medizin ist Teamarbeit. In PVZ, wo auch Sozialarbeiter:innen und Psychotherapeut:innen tätig sind, werden etwa Kinder und Jugendliche bestens versorgt – das kann eine Einzelpraxis nicht leisten“, betont Huss.



„Mein Ziel ist es, bis 2030 300 Primärversorgungseinheiten zu schaffen und damit rund ein Drittel der Bevölkerung zu versorgen.“

ANDREAS HUSS,
ÖGK-OBMANN

Herausforderung Personal

Der Ausbau von Primärversorgungseinheiten ist eine wichtige Forderung des ÖGB, betont Claudia Neumayer-Stickler, Leiterin des Referats für Gesundheit im ÖGB: „Er bedeutet nicht nur eine umfassendere Versorgung für die

Bevölkerung, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen.“ Doch die Umsetzung ist kein Selbstläufer, so stehen etwa das Land Kärnten und die Sozialversicherung vor Herausforderungen. Neben Standort- und Finanzierungsfragen stellt sich eine zentrale Frage: Wird sich genügend Personal finden, um weitere Zentren betreiben zu können? Schon jetzt ist der Personalmangel im Kassen- und Spitalsbereich spürbar. Auch Allgemeinmediziner Treven kennt diese Problematik: „In Zeiten mit erhöhtem Patient:innenaufkommen sind es derzeit vor allem die Turnusärzt:innen, die bei uns im Medineum für Entlastung sorgen. Mein großer Wunsch wäre grundsätzlich eine Aufstockung des ärztlichen Personals, um – vor allem – zu Stoßzeiten besser besetzen zu können.“

Gesundheit braucht Menschen, nicht nur Gebäude

Der Ausbau von PVZ ist ein wichtiger Schritt – hin zu einer Versorgung, die den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellt. „Doch wenn das Ziel ein starkes öffentliches Gesundheitssystem für alle ist, dann wird die Politik auch Themen wie den Zugang zum Medizinstudium und die Attraktivierung der Pflegeberufe in den Blick nehmen müssen“, betont Willegger. Denn Gesundheit darf keine Frage des Geldes oder des Wohnorts sein. Dafür setzt sich der ÖGB mit seinen Gewerkschaften Tag für Tag ein.

Primärversorgung in Österreich – schnell, flexibel, nah

Aktuell gibt es österreichweit **114 Primärversorgungseinheiten, davon 14 für Kinder**. Sie bieten längere und flexiblere Öffnungszeiten, kürzere Wartezeiten, mehr spezialisierte Angebote, wie etwa Schulungen für Diabetiker:innen. Zudem entfallen doppelte Wege und Befunde.

Mehr Infos: oegb.at/primaerversorgung

Das Primärversorgungszentrum in deiner Nähe findest du hier: oegb.at/pveinnaehe

Stephanie Millendorfer ist seit 2021 Betriebsratsvorsitzende bei Prolactal. Das Rüstzeug für diesen Job hat sie sich in Seminaren der Gewerkschaft GPA angeeignet.

Kaffee und Arbeitsrecht

Stephanie Millendorfer ist Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats beim Hartberger Milchverarbeiter Prolactal. Sie fungiert als Ansprechpartnerin für rund 65 Angestellte und hat viele Verbesserungen durchgesetzt.

Als Frau in einer Männerbranche hält Millendorfer die Ohren für Zustände offen, die geklärt oder verändert gehören: „Ich habe diese Funktion nicht angestrebt, aber erkannt, dass es Führungsverantwortung braucht, um Verbesserungen zu erreichen.“ Millendorfers Funktion scheint die logische Folge ihrer Prinzipien und gelebten Ziele zu sein: „Ich möchte die Rechte der Beschäftigten mit Nachdruck vertreten und auch durchsetzen.“

Nach ihrer Ausbildung zur Hotel- und Gastgewerbeassistentin startete Stephanie als Rezeptionistin eines Hotels und engagierte sich als Ersatzmitglied des Betriebsrates. Die Fülle aus Anliegen und Nöten der Beschäftigten bekam sie aber erst nach ihrem Wechsel in den Molkereibetrieb zu spüren: „Im Berufsalltag wurden viele Probleme nicht ernst genommen oder gingen unter.“ Im November 2016 wurde Millendorfer ins Team des Angestellten-

tenbetriebsrats gewählt und bei der folgenden Wahl zur Vorsitzenden gekürt. Damit ist sie seit 2021 „in einer Position, in der ich gehört werde“.

Ansprüche überprüfen

Die Anliegen der Beschäftigten sind bunt gemischt. Lehrlinge wenden sich ebenso an die 38-Jährige und drei weitere Kolleg:innen im Betriebsratsteam wie Beschäftigte vor der Pension: „Manchmal geht es darum eine Abrechnung nachzuvollziehen, ich überprüfe aber auch Verträge oder Gehaltssprünge.“

Die Basiskenntnisse dafür hat Millendorfer in Kursen der Gewerkschaft sowie vertiefend an der Gewerkschaftsschule Oberwart erworben – für sie „ein wichtiges Rüstzeug, um Missstände aufzeigen zu können: Kollektivvertrag und Arbeitsrecht müssen beachtet werden, daran führt kein Weg vorbei.“ Wenn Millendorfer intern

auf Bereiche hinweist, in denen Verbesserungen möglich sind, tut sie das mit dem Ziel, positive Veränderungen anzustoßen und gemeinsam mit der Unternehmensleitung Lösungen zu entwickeln. Herausforderungen ergeben sich dabei vor allem aus der internationalen Struktur des Konzerns.

Mehr Geld und Kaffee gratis

Stolz ist Millendorfer auf eine Reihe wichtiger Betriebsvereinbarungen, die unter ihrer Ägide abgeschlossen wurden. So wurde das Deputat, eine historisch gewachsene regelmäßige Leistung von Naturalien, zu einem Teil des Arbeitslohns und für alle Beschäftigten deutlich erhöht und an die Kollektivverträge gebunden: „Es wächst mit den Lohnsteigerungen und stärkt die Kaufkraft.“ Eine „kleine, aber spürbare Verbesserung im Arbeitsalltag“ ist der kostenlose Kaffee für alle.

„Manchmal geht es darum, eine Abrechnung nachzuvollziehen, ich überprüfe aber auch Verträge oder Gehaltssprünge“

**BETRIEBSRÄTIN STEPHANIE
MILLENDORFER**

Ein großes Thema im Betrieb ist die arbeitsrechtliche Einstufung vieler Beschäftigter. „Angestellte haben immer noch einige arbeitsrechtliche Vorteile, daher muss ich in vielen Fällen sehr genau prüfen, ob eine Einstufung als Arbeiter:in rechtens ist“, erklärt Millendorfer ihr Bemühen, in Grenzfällen die Arbeitsabläufe zu analysieren und sich für Verbesserungen einzusetzen.

Für die Zukunft hat die Betriebsratsvorsitzende klare Ziele: mehr Transparenz bei Löhnen und Gehältern sowie eine stärkere Beteiligung von Frauen – auch im Betriebsratsgremium.

Andrea Rogy

Verschnupft im Job?

Viele Beschäftigte fühlen sich gezwungen, krank zu arbeiten. Das hat gefährliche Folgen für alle – für sie selbst, die Kolleginnen und Kollegen sowie die Arbeitgeber.

Lisa, Angestellte in Graz, wacht mit Fieber und Gliederschmerzen auf. Sie bleibt trotzdem nicht zu Hause – aus Sorge vor Ärger mit ihrem Chef und schlechtem Gewissen gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen. Am Abend ist sie noch kränker.

So wie Lisa verhalten sich viele Beschäftigte in Österreich – das nennt sich Präsentismus. Und Präsentismus ist keine Seltenheit: Rund 60 Prozent der Beschäftigten in Österreich geben laut aktuellen Umfragen an, schon einmal krank gearbeitet zu haben.

Welche Gefahren ergeben sich daraus?

Präsentismus ist gefährlich, weil Kranke sich nicht erholen können. Sie brauchen länger, um wieder gesund zu werden, oder erkranken sogar noch schwerer. Außerdem sinkt ihre Produktivität, weil sie sich schlechter konzentrieren können. Das belastet auch die Kolleginnen und Kollegen, die dadurch weniger Unterstützung bekommen und sich einer Ansteckungsgefahr aussetzen.

Rund
60 %
der Beschäftigten in
Österreich geben an,
schon krank gearbeitet
zu haben.



Rund
40 %
kurieren sich
zu Hause aus.

Wie wirkt sich Präsentismus auf Betriebe aus?

Präsentismus beeinträchtigt Betriebe erheblich: Kranke Mitarbeiter:innen arbeiten meist weniger produktiv und liefern eine geringere Qualität ab. Besonders betroffen davon sind Branchen mit starkem Leistungsdruck wie beispielsweise der Handel, der Tourismus sowie Gesundheits- und Sozialberufe.

Was sagt der ÖGB?

Der ÖGB fordert: bessere Arbeitsbedingungen statt Kontrolldruck, Arbeitnehmer:innenschutz statt Generalverdacht und Respekt vor Beschäftigten statt populistischer Parolen. Wichtig ist, dass Führungskräfte ihrer Verantwortung nachkommen und kranke Arbeitnehmer:innen nach Hause schicken und darüber hinaus selbst gute Vorbilder sind. Außerdem sollte Homeoffice nicht dazu da sein, um krank zu arbeiten. Wer krank ist, soll sich ohne Druck erholen können – denn alles andere gefährdet die soziale Gerechtigkeit und das Vertrauen in ein faires Arbeitsleben.

Mehr zum Thema:
oegb.at/praesentismus



Wer krank arbeitet,
braucht länger, um
wieder ganz gesund
zu werden.

Checkliste – das solltest du wissen

- ☑ Du musst deinen Krankenstand rechtzeitig melden, möglichst vor Arbeitsbeginn.
- ☑ Du musst keine Details preisgeben: Nur Krankheit oder Unfall als Grund reicht.
- ☑ Dein Arbeitgeber kann ab dem ersten Tag eine ärztliche Bestätigung von dir verlangen, diese muss aber nicht immer sofort vorgelegt werden.
- ☑ Gehe auf keinen Fall krank arbeiten (Präsentismus) – deine Gesundheit geht vor.

Gesundheit! Gegen das Kranksparen des Sozialbereichs

Nach dem Scheitern der zweiten Runde der Sozialwirtschaft-Verhandlungen wächst der Druck auf die Arbeitgeber. Bei Aktionen in Salzburg und Wien haben Tausende gegen Kürzungen demonstriert.

Die zweite Runde der Kollektivvertragsverhandlungen für rund 130.000 Beschäftigte in der privaten Sozialwirtschaft ist erfolglos geblieben. Die Arbeitgeberseite bot in der zweiten Verhandlungsrunde nur 2,5 Prozent für zwei Jahre (!), also 1,25 Prozent für 2026 und 1,25 Prozent für 2027 – ein herber Rückschlag für alle, die täglich in Pflege, Betreuung und Sozialarbeit im Einsatz sind. (Stand: 18.11.2025)

Echte Verbesserungen

Die Gewerkschaften GPA und vida informieren daher derzeit in Betriebs-

versammlungen und Kundgebungen die Beschäftigten. „Die hochprofessionelle Arbeit unserer Kolleg:innen muss auch entsprechend honoriert werden“ stellt Eva Scherz, Verhandlerin der Gewerkschaft GPA, klar.

„Die hochprofessionelle Arbeit unserer Kolleg:innen muss auch entsprechend honoriert werden.“

EVA SCHERZ,

VERHANDLERIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Von einer fairen Erhöhung würden beide Seiten profitieren, ist GPA-Verhandlerin Eva Scherz überzeugt: „Die Arbeitgeber, die oft mit Personalnot zu kämpfen haben, sollten ein ureigenes Interesse haben, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen.“

Tausende bei Mitmachaktion

Daher hatten die Gewerkschaften GPA und vida im Vorfeld der zweiten Verhandlungsrunde dazu aufgerufen, die Arbeit zu unterbrechen, um ein Unterstützungsfoto zu machen und an die Gewerkschaft zu übermitteln. Tausen-



Demonstration der Gewerkschaft GPA Salzburg gegen die Kürzung im Sozialbereich

de Beschäftigte hatten sich daran beteiligt und ihre Solidarität bekundet.

Pflegezuschuss gestrichen

Dass Kürzungen und Einsparungen im Sozialbereich zum Nachteil der ganzen Gesellschaft wären, war auch bei einer Demonstration in Salzburg zu hören. Dort demonstrierten Anfang November über 3.000 Menschen gegen die geplanten Kürzungen beim Pflegebonus, die das Bundesland beschlossen hat.

Entschlossen zogen sie unter dem Motto „Stopp den Pflegeraub.“ durch die Stadt. „Die Streichung des Zuschusses ist unserer Ansicht nach Pflegeraub. Deshalb verstehe ich auch alle, die hier zu Recht sauer sind“, so Michael Huber von der GPA Salzburg.

Pflegebett vor „The Mall“

Am Tag darauf versammelten sich in Wien zahlreiche Betriebsrät:innen aus der Sozialwirtschaft und forderten lautstark einen fairen Abschluss und echte Verbesserungen für ihre Kolleg:innen.

Dazu wurde vor dem Einkaufszentrum „The Mall“ ein leeres Pflegebett aufgestellt, vor dem Milan Konrad von Jugend am Werk erklärte, dass die Kolleg:innen mehr Respekt verdient haben: „Quer durch alle Gesellschaftsschichten brauchen uns die Menschen. Aber die Gesellschaft muss auch bereit sein, uns dafür zu bezahlen!“

„Es ist nicht die Aufgabe der Beschäftigten, die Budgeteinsparungen auszugleichen.“

**ISABEL TANZER,
BETRIEBSRÄTIN BEI DER SUCHTHILFE WIEN**

Im Gespräch mit der KOMPETENZ berichtete Isabel Tanzer von der Suchthilfe Wien von der ohnehin angespannten Lage der Branche. Hier zu kürzen, hätte drastische Folgen: „Die Arbeitgeber wollen uns nicht einmal die Inflation abgelten, obwohl 40 Prozent der Mitarbeiter:innen in unserer Branche über einen Berufswechsel nachdenken. Das können wir so natürlich nicht stehen lassen.“



Laut Isabel Tanzer, Betriebsrätin bei der Suchthilfe Wien, ist ein fairer Abschluss notwendig, um die Kolleg:innen in ihren Berufen zu halten.

© EDGAR KETZER

Für Fairness kämpfen

Nach dem Scheitern der zweiten Runde ist klar: Die Beschäftigten geben nicht auf. Sie kämpfen weiter, bis ein faires Ergebnis erreicht ist. Denn ohne die Arbeit der Menschen in Pflege, Betreuung und Sozialarbeit ist das soziale Netz in Österreich undenkbar.

Tizian Rupp



Betriebsrät:innen aus der Sozialwirtschaft bei einer Protestaktion im November 2025

Der Wert einer Stunde

Die dreiteilige Podcast-Serie erzählt die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in der Sozialwirtschaft – direkt aus den Verhandlungssälen, von den Straßen und aus den Betrieben. Kolleg:innen berichten, wie sie gekämpft haben, Betriebsrät:innen schildern ihren Einsatz und Händler:innen öffnen die Tür hinter die Kulissen.

Gleich Reinhören!
Hier und überall,
wo es Podcasts
gibt!



meine.gpa.at/podcast

Funkstille nach der Bewerbung

Job Ghosting – wenn sich der Arbeitgeber einfach nicht mehr meldet

Es war das perfekte Vorstellungsgespräch. Thomas, 24, war nervös, aber es lief gut. Der Chef war freundlich, das Team machte einen guten Eindruck – und er bekam am Ende sogar ein „Wir melden uns nächste Woche bei Ihnen“. Nur: Dann war völlige Stille. Kein Anruf, keine E-Mail. Auch nach zwei Wochen nicht. Nach seiner Nachfrage – Schweigen. „Das hat mich richtig runtergezogen. Ich habe mir gedacht, ich war nicht gut genug“, erzählt Thomas.

Job Ghosting – was ist das?

Was Thomas erlebt hat, nennt man Job Ghosting. Der Begriff kommt aus dem Englischen und bedeutet, dass jemand plötzlich den Kontakt abbricht – wie ein Geist, der verschwindet. Bekannt ist das aus Beziehungen. Aber auch im Berufsleben passiert das immer öfter: Nach einem Bewerbungsgespräch hört man einfach nichts mehr.

Was steckt hinter Job Ghosting?

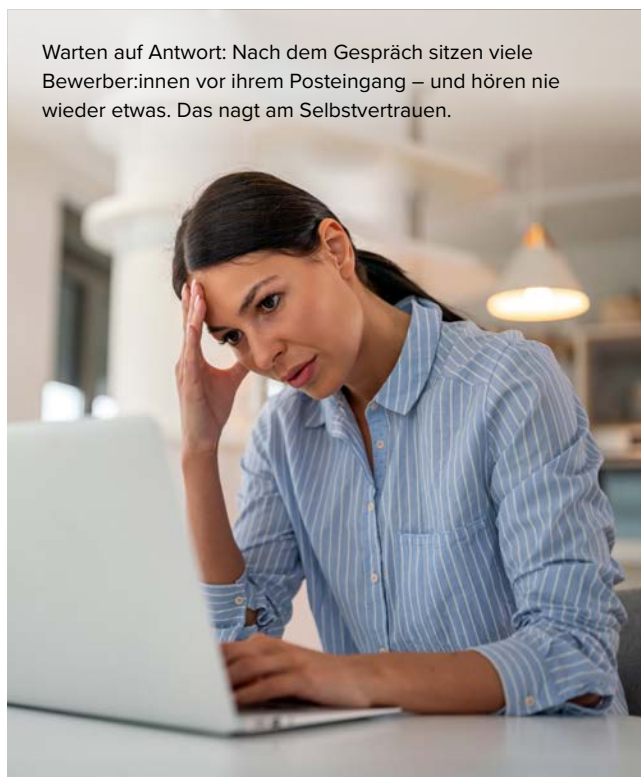
Job Ghosting kann verschiedene Gründe haben. Manche Firmen schreiben Stellen nur der Form halber aus – der Job ist eigentlich schon längst vergeben. Andere bekommen unerwartet viele Bewerbungen und schaffen es nicht, alle zu beantworten. Und dann gibt es leider auch Unternehmen, die schlichtweg keine Lust haben, unangenehme Gespräche zu führen.

Was macht Job Ghosting mit Betroffenen?

Viele sind enttäuscht. Sie haben Zeit und Mühe investiert – Lebenslauf, Bewerbung, Vorbereitung. Und dann kommt nichts. Das nagt am Selbstvertrauen, besonders bei jungen Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen.

Werden auch Firmen geghostet?

Ja, das kommt auch vor. Zum Beispiel, wenn jemand plötzlich ein besseres Jobangebot bekommt oder sich nicht traut, abzusagen.



Warten auf Antwort: Nach dem Gespräch sitzen viele Bewerber:innen vor ihrem Posteingang – und hören nie wieder etwas. Das nagt am Selbstvertrauen.

© ADOBESTOCK/DAVIDCREATIVITY

Tipps vor und bei Job Ghosting

Was du tun kannst, wenn du geghostet wirst

- ☑ **Check deine E-Mails:** Vielleicht ist eine Antwort doch irgendwo im Spam-Ordner gelandet. Oder du hast etwas übersehen – lies am besten die letzte Nachricht des Unternehmens noch einmal.
- ☑ **Frag nach:** Nach einer Woche kannst du per E-Mail oder Telefon freundlich nachfragen, ob es schon eine Entscheidung gibt.
- ☑ **Lass dich nicht entmutigen:** Wenn du keine Antwort bekommst, sag das nichts über dich aus. Es sagt mehr über das Unternehmen aus.
- ☑ **Mach dir Notizen:** Schreib dir auf, wo und wann du dich beworben hast. So behältst du den Überblick.



Auf beiden Seiten gilt: **Sei fair, sag's offen.**
Schweigen ist keine Lösung.

Wenn das Arbeitsverhältnis endet

Ein Überblick über Kündigung, einvernehmliche Auflösung und weitere Ansprüche

Ein Jobwechsel gehört für viele Menschen zum Berufsleben – gewechselt wird aus persönlichen Gründen, wegen besserer Chancen oder aufgrund eines erwarteten höheren Gehalts. Dabei stellen sich oft rechtliche Fragen: Wie kündigt man richtig? Was ist bei einer einvernehmlichen Auflösung zu beachten? Und worauf haben Arbeitnehmer:innen beim Dienstzeugnis Anspruch?

Was ist eine Kündigung?

Unter dem Begriff Arbeitnehmer:innen-Kündigung versteht man die einseitige Auflösung eines (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses durch den/die Arbeitnehmer:in. Die Kündigung kann grundsätzlich mündlich, per E-Mail oder WhatsApp-Nachricht erfolgen – es sei denn, Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag sehen eine bestimmte Form vor. In vielen Kollektivverträgen ist etwa festgelegt, dass die Schriftform einzuhalten ist. Das ist aus Beweisgründen jedoch ohnehin empfehlenswert.

Die Kündigungsfrist beginnt zu laufen, sobald der Arbeitgeber von der Kündigung erfährt. Ein bestimmter Grund für die Kündigung muss nicht angeführt werden, die Kündigung ist also jederzeit möglich.

Was ist eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses?

Im Unterschied zur Kündigung ist eine einvernehmliche Auflösung des Ar-

beitsverhältnisses kein einseitiger Vorgang, sondern Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber einigen sich darauf, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Auch hier ist die Schriftform aus Beweisgründen zu empfehlen. Bestimmte Fristen oder Kündigungsstermine müssen bei der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht eingehalten werden.

Was ist ein Dienstzeugnis und welche Anforderungen muss es erfüllen?

Arbeitnehmer:innen können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Ausstellung eines schriftlichen Dienstzeugnisses verlangen. Auch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses besteht dieser Anspruch bereits.

Das Zeugnis hat jedenfalls allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie die Art der erbrachten Tätigkeit zu enthalten. Aus der Beschreibung der Tätigkeit muss klar hervorgehen, welche Aufgaben der/die Arbeitnehmer:in im Unternehmen erbracht hat. Auf weitere Angaben im Dienstzeugnis besteht kein Anspruch.

Das Zeugnis muss so formuliert sein, dass es den Arbeitnehmer:innen nicht erschwert wird, eine neue Stelle zu finden. Oft verstecken sich darin aber

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

Botschaften, die zwar gut klingen, den/die betroffenen Arbeitnehmer:in aber in ein schlechtes Licht rücken.

Welche Ansprüche gibt es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sonst noch?

Kündigen Arbeitnehmer:innen selbst, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Freizeit zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Allerdings kann im Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag ein Anspruch auf bezahlte Freizeit auch bei Arbeitnehmer:innen-Kündigung vorgesehen sein.

Im Hinblick auf die Abfertigung alt ist die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besonders relevant: Bei Kündigung durch den Arbeitgeber und bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Abfertigung. Bei Arbeitnehmer:innen-Kündigung besteht jedoch kein Abfertigungsanspruch!

Michael Gogola

RECHTSBERATUNG

Du willst dein Arbeitszeugnis prüfen lassen? Dann wende dich an unsere Rechtsberatung und vereinbare eine Beratung unter 050301





Weihnachtsfeier? Aber richtig!

Alle Jahre wieder steht die Weihnachtsfeier in der Firma vor der Tür – mit Glühwein, peinlichen Momenten und manchmal auch einem Kater am nächsten Tag. Damit die Feier nicht zum Fiasko wird, gibt es zehn Regeln, die wirklich zählen.

- 1. Trinke mit Maß:** Ein Glühwein ist nett, aber zu viel ist zu viel. Denke daran – du musst am nächsten Tag auch den Chef, die Chefin und die Kolleginnen und Kollegen wiedersehen.
- 2. Bleibe respektvoll:** Ob an der Bar oder auf der Tanzfläche – es gilt: Grenzen anderer Menschen sind heilig. Kein Spaß auf Kosten von Kolleginnen und Kollegen.
- 3. Kleide dich clever:** Glitzer ja, Pyjama nein. Feierlich, aber trotzdem bequem – du willst schließlich noch tanzen können.
- 4. Smalltalk statt Shitstorm:** Weihnachtsfeiern sind nicht der Ort für politische Grundsatzdebatten oder Lästerrunden.
- 5. Social-Media-Pause:** Keine peinlichen Partyfotos oder -videos posten – der Datenschutz gilt auch bei der Weihnachtsfeier.
- 6. Danke sagen:** Egal ob Chef:in, Betriebsrat oder Kantinecrew – wer die Feier möglich macht, freut sich über Wertschätzung.
- 7. Bleib fair:** Wer fährt, trinkt nicht. Wer trinkt, fährt nicht. Punkt.
- 8. Kein Pflichtprogramm:** Niemand muss mitfeiern, aber wer kommt, sollte gute Stimmung mitbringen. Findet die Feier in der Arbeitszeit statt, kann deine Teilnahme angeordnet werden.

Weihnachtsgeld?

Gib's nicht vom Christkind.

Dass du jetzt im Winter ein extra Monatsgehalt oder einen extra Monatslohn bekommst, ist kein Geschenk. Das haben die Gewerkschaften hart erkämpft. Das Weihnachtsgeld steht nämlich in keinem Gesetz, sondern in deinem Kollektivvertrag, den deine Gewerkschaft für dich verhandelt und durchsetzt. Aber das bleibt nur so, wenn wir gemeinsam weiter dafür kämpfen. Alles rund um das Weihnachtsgeld findest du hier: oegb.at/weihnachtsgeld

Neujahrsvorsatz 2026: Mehr Mitbestimmung!

Gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel – sie werden erkämpft.

Darum: Werde selbst aktiv! Gründe einen Betriebsrat oder überzeuge Kolleginnen und Kollegen, Mitglied in der Gewerkschaft zu werden. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass Respekt, faire Einkommen und Weihnachtsgeld erhalten bleiben – und dass noch mehr dazukommt.

- 9. Nachspiel vermeiden:** Flirts am Buffet klingen zwar romantisch, sind es am nächsten Morgen oft nicht mehr.
- 10. Freu dich! Weihnachten ist Teamzeit.** Eine gute Feier stärkt den Zusammenhalt – und das zählt am meisten.

1 + 1 = 75



Weiterempfehlen &
Prämie sichern!*

Die Rechnung geht auf!

Bringst du jemanden zur SPARDA-BANK,
kassierst du € 75,- Weiterempfehlungsprämie!*

Mehr unter:



*Gilt für Neukunden, die ein Lohn-/Gehalts-/Pensions-/Privatgirokonto, Kommerz-/Unternehmenskonto, Wertpapierdepot, Sparkonto ab EUR 10.000,- (S&C Premium, Festgeld Kapital Sparkonten), Wohnbau-/Unternehmerkredit, oder ein Jugendkonto (Aktiv-, Lehrlings-/Studentenkonto) bei der SPARDA-BANK - eine Marke der VOLKSBANK WIEN AG abschließen. Gültig bis 31.12.2025. Kontaktformular auf www.sparda.at/empfehlung.

IMPRESSUM: Medieninhaber und Hersteller: VOLKSBANK WIEN AG, Dietrichgasse 25, 1030 Wien, T: 050 4004 5050, M: kundenservice@volksbankwien.at, Büro-/Postadresse: SPARDA-BANK - eine Marke der VOLKSBANK WIEN AG, Bahnhofplatz 7, 9500 Villach, T: 050 4004 5150, M: kundenservice@sparda.at, Verlags- und Herstellungsort: Wien, Stand: November 2025, WERBUNG



Tipp!

Überraschen Sie Ihre Liebsten mit dem Hotelgutschein und verschenken Sie unvergessliche Momente!

Träumen Sie von Erholung und Genuss?
Holen Sie sich jetzt Ihren Hotelgutschein!

Ihr Kurzurlaub zum Sensationspreis!

**Jetzt nur
€ 49,-**



Ihr Vorteil auf einen Blick

- 4 Übernachtungen
- für 2 Personen im Doppelzimmer
- Freie Auswahl aus über 1.200 Hotels in Europa
- Frühstück und Abendessen pro Person je Übernachtung müssen verpflichtend mitgebucht werden und sind direkt im Hotel zu entrichten.
- 36 Monate gültig – volle Flexibilität
- Sofort als PDF zum Ausdrucken

Bestellungen, Info und Hotelvorschau: www.connex-gutscheine.net/gpa ▪ Infohotline: +43 7242 2025 369

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!