

KOMPETENZ

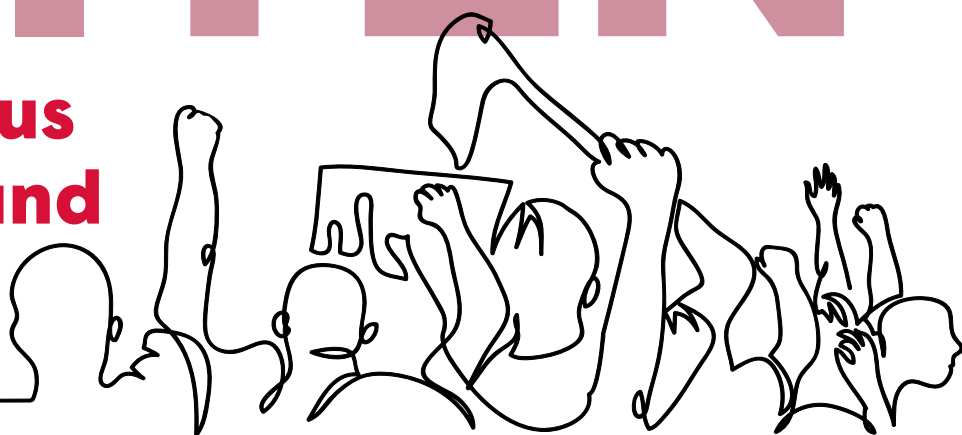
1 / 2026

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität

GUTE NEUIG- KEITEN

**Lichtblicke aus
Arbeitswelt und
Gesellschaft**



Wie Betriebsrät:innen ihre Betriebe verbessern S. 6

Wie wir das Aus des Pflegezuschusses abgewehrt haben S. 18



„Als meine Tochter die Chemo hatte, sagte mein Chef: ‚Du bleibst die nächsten Monate zuhause bei vollem Lohn und kümmerst dich um deine Familie.‘“

DOMINIK AUF INSTAGRAM

Menschlichkeit, die berührt

Manchmal sind es nicht die großen Kampagnen, sondern einfache Gesten, die uns am meisten bewegen. Dieses Posting wurde eines unserer erfolgreichsten des letzten Monats – weil es zeigt, was möglich ist, wenn Vertrauen und Mitgefühl im Arbeitsalltag Platz haben.

Gerade in Zeiten persönlicher Krisen macht es einen Unterschied, ob man nur als Arbeitskraft oder als Mensch gesehen wird.

Kennst du auch so eine Geschichte? Oder hast du selbst eine positive Erfahrung mit deinem Chef, deiner Chefin oder Kolleg:innen gemacht? Dann schreib uns – denn wir sind überzeugt, dass solche Geschichten öfter erzählt werden sollten:

soli@oegb.at

Arzneimittel jetzt leistbarer

Weniger zahlen für Medikamente



© LITTLEWOLFPIBB9ADOBESTOCK.COM

Seit 1. Jänner 2026 gelten in Österreich neue Regeln für die Kosten von Medikamenten. Der wichtigste Punkt: Alle verordneten und erstattungsfähigen Medikamente werden jetzt im Heilmittelkostenkonto mitgerechnet – auch jene, die günstiger sind als die Rezeptgebühr von 7,55 Euro.

Früher war das nicht so. Günstige Medikamente musste man oft komplett selbst zahlen, sie zählten nicht zur Kostengrenze. Die neue Regelung sorgt nun dafür, dass niemand mehr als zwei Prozent seines Jahreseinkommens für Medikamente zahlt. Ist diese Grenze erreicht, zahlt man für den Rest des Jahres keine Rezept-

gebühren mehr. Davon profitieren vor allem Menschen mit wenig Einkommen und chronisch Kranke, die regelmäßig Medikamente brauchen. Sie erreichen die Grenze jetzt schneller und sparen Geld. Ab 2027 wird die Entlastung noch stärker ausfallen. Dann sinkt die Grenze auf 1,5 Prozent.

Wichtig: Nicht miteingerechnet werden Arzneimittel, die etwa für Schönheitszwecke, Wellness oder Verhütung gedacht sind. Und: Wer von den Rezeptgebühren befreit ist, bleibt das auch weiterhin.

Mehr: oegb.at/medikamente-werden-leistbarer

Tampons, Binden und Verhütung sind jetzt steuerfrei

Periodenprodukte und Verhütungsmittel sind in Österreich seit Jahresbeginn von der Umsatzsteuer befreit. Damit wurde die sogenannte „Tampon Tax“ endgültig gestrichen, nachdem die Steuer auf Binden, Tampons und andere Periodenprodukte 2021 bereits von 20 auf 10 Prozent gesenkt worden war.

Für Frauen ist all das eine spürbare Entlastung, denn diese Produkte braucht es regelmäßig – unabhängig vom Einkommen. Neu ist außerdem, dass die Umsatzsteuer von 20 Prozent auf Verhütungsmittel wie Kondome oder die Pille gestrichen wurde. Allerdings zeigt die AK-Preisbeobachtung, dass einige schwarze Schafe die Steuersenkung nicht an die Konsument:innen weitergeben. Deswegen braucht es stärkere Eingriffs- und Sanktionsmöglichkeiten für die Bundeswettbewerbsbehörde.

Flucht und Solidarität

Mit der ÖGJ nach Bosnien

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) lädt vom **22. bis 26. April 2026** zu einer Bildungsreise nach Bosnien-Herzegowina ein. Gemeinsam mit der Hilfsorganisation SOS Balkanroute setzen sich die Teilnehmer:innen intensiv mit der Situation von geflüchteten Menschen an den Außengrenzen der Europäischen Union auseinander.

Ein zentraler Programmpunkt ist der Besuch des Flüchtlingscamps Lipa nahe der Stadt Bihać. Die ReisetTeilnehmer:innen begleiten Hilfsaktionen vor Ort und erhalten Einblicke in die humanitäre Lage sowie in die Arbeit von zivilgesellschaftlichen Initiativen. Die Reise macht sichtbar, welche Folgen Abschottung, fehlende sichere Fluchtwege und prekäre Lebensbedingungen haben.

In Sarajevo stehen neben Museumsbesuchen auch Gespräche mit bosnischen Gewerkschaften auf dem Programm. Der Austausch zeigt, wie eng Fragen von Flucht, Arbeit, sozialer Sicherheit und gewerkschaftlicher Organisation miteinander verbunden sind – über nationale Grenzen hinweg.

Die ÖGJ übernimmt sämtliche Kosten für Anreise, Unterkunft und Bildungsprogramm.

Anmeldung möglich
bis 3. April 2026 unter
oegb.at/bildungsreise
Infos: jugend@oegb.at

ÖGB-Forderung erfüllt:

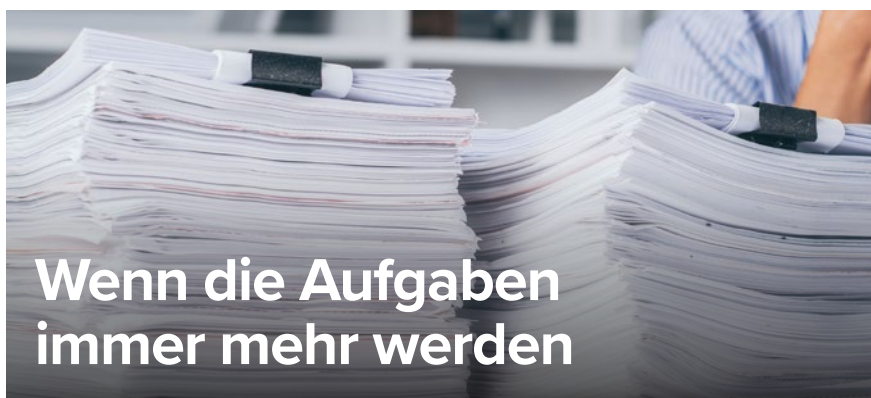
Lebensmittel werden billiger!



Ab Juli 2026 wird die Mehrwertsteuer auf Lebensmittel wie Brot, Milch und Eier auf knapp unter fünf Prozent gesenkt. Für den ÖGB ist wichtig, dass diese Preissenkung auch bei den Menschen ankommt.

Dafür braucht es eine laufende Kontrolle der Preise. Deshalb fordert der ÖGB weiterhin eine schlagfertige Anti-Teuerungskommission. „Wenn Preise ohne Grund steigen, muss konsequent gehandelt und sanktioniert werden“, sagt ÖGB Bundesgeschäftsführerin Helene Schuberth.

© ÖGB DE POC



© PHUSHUTTERADOBESTOCK.COM

Wenn die Aufgaben immer mehr werden

Mehr Arbeit, mehr Druck – aber kein neuer Vertrag, kein zusätzliches Geld: Viele Beschäftigte sind mit einem Phänomen konfrontiert, das einen Namen hat, nämlich „Quiet Hiring“. Gemeint ist das stille Aufhalsen neuer Aufgaben, Rollen oder von Verantwortung, weil Stellen nicht nachbesetzt werden. Was früher auf mehrere Schultern verteilt war, bleibt plötzlich bei einer Person hängen. Unternehmen sparen so

Zeit und Geld. Für Beschäftigte heißt das oft: höhere Belastung, mehr Stress, mehr Verantwortung – ohne Anerkennung. Quiet Hiring passiert meist leise, ohne klares Gespräch, ohne echte Wahl. Wer merkt, dass sich der Job still verändert, sollte hinschauen – und sich informieren.

Was erlaubt ist und was Betroffenen zusteht, erfährst du hier:
oegb.at/quiet-hiring



Einsatz, der sich auszahlt

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

Gerade am Arbeitsmarkt zeigt sich, wie wichtig Solidarität ist. Wer im höheren Alter den Job verliert, hat es oft besonders schwer, wieder Fuß zu fassen – trotz Erfahrung, Kompetenz und jahrzehntelanger Leistung. Umso wichtiger ist es, eine starke Interessenvertretung an seiner Seite zu wissen. Dass das Vertrauen in die Arbeiterkammer und den ÖGB nach wie vor hoch ist, ist kein Zufall, sondern das Ergebnis konsequenter Arbeit, klarer Haltung und verlässlicher Unterstützung – in guten wie in herausfordernden Zeiten. **Mehr dazu auf den Seiten 5, 10 und 11.**

Dass sich Einsatz auszahlt, zeigt nicht nur das Engagement von Betriebsrätinnen und Betriebsräten für ein besseres Klima (**ab Seite 6**), sondern auch der gewerkschaftliche Erfolg für die Beschäftigten des insolventen Möbelhändlers Kika/Leiner, die sich durch eine Arbeitsstiftung weiterbilden können (**Seite 12**), oder der erfolgreiche Kampf gegen die Abschaffung des Pflegezuschusses in Salzburg (**Seite 18**).

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre und ein erfolgreiches Jahr 2026!



Ausgezeichnete Arbeit 6
Betriebsrät:innen setzen sich für Nachhaltigkeit ein

Jobsuche mit 50+ 10
Anreizsysteme für Betriebe notwendig

Kika/Leiner: Arbeitsstiftung gibt Sicherheit 12
Gespräche mit Betroffenen in Niederösterreich

Wenig Urlaub, viele freie Tage 14
Urlaubskalender zum Rausschneiden

Das tut sich im Arbeitsrecht 16
GPA-Rechtsexperte Michael Gogola im Gespräch

Jetzt bewerben! 17
Lehrstelle oder Ferienjob – früh suchen lohnt sich



Lass dein Geld nicht liegen 20
Warum sich die Arbeitnehmer:innenveranlagung lohnt

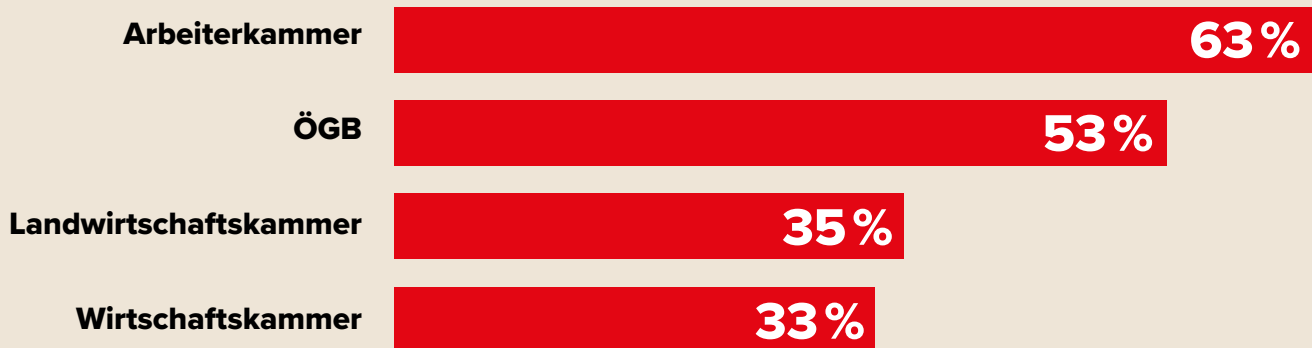
Der Wert von Ausbildung 21
WIFO-Ökonomin Julia Bock-Schappelwein im Interview

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 Dedukić (CvD), Pauline Pfann REDAKTION Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN Barbara Lavaud, Christian Resei, Andrea Rogy, Amela Dedukić, Barbara Kasper, Toumaj Faragheh, Peter Leinfellner, Elisabeth Schwenter GRAFIK Reinhard Schön LAYOUT Johannes Loibenböck 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.

Vertrauen in AK und ÖGB hoch

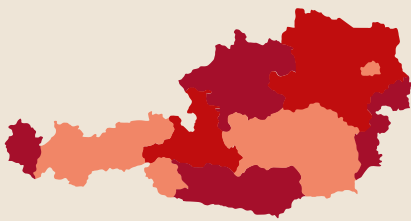
Eine aktuelle Umfrage des Gallup-Instituts zeigt: Die Arbeiterkammer genießt mit 63 Prozent das höchste Vertrauen in der Bevölkerung, dicht gefolgt vom ÖGB mit 53 Prozent. Damit liegen beide klar vor den Vertretungen der Arbeitgeber – und bleiben für viele eine verlässliche Stimme in unsicheren Zeiten.



Darum ist Sozialpartnerschaft wichtig

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Sozialpartnerschaft. Sie ist in Österreich nach wie vor sehr beliebt. Für eine große Mehrheit der Bevölkerung ist sie ein wesentlicher Faktor für Stabilität und sozialen Frieden. Gleichzeitig sagt fast jede dritte Person, die Sozialpartner sollten mehr mitbestimmen dürfen.

Gut für Österreich



70%

halten die Sozialpartnerschaft für wichtig und gut für das Land.

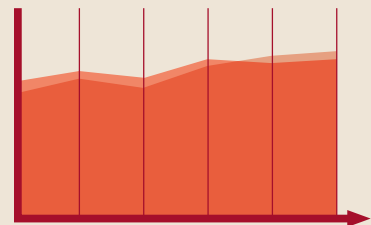
Sozialer Frieden



68%

sagen: Die Sozialpartnerschaft ist zentral für den sozialen Frieden.

Wirtschaftliche Stabilität



66%

sehen die Sozialpartnerschaft als wesentlich für eine stabile Wirtschaft.

DANKE für euer Vertrauen!

QUELLE: ÖSTERREICHISCHES GALLUP-INSTITUT 11.000 ONLINE-BEFRAGTE AB 16. JAHREN

Das Engagement für Klima und Umwelt bei Jugend am Werk Steiermark wird von Betriebsrat und Geschäftsführung getragen. Im Klimaschutzgarten in Gosdorf bei Mureck werden Transitarbeitskräfte vorübergehend beschäftigt und so auf neue Jobs vorbereitet.

Arbeit für eine klimaneutrale Zukunft

Der Transformationspreis von AK und ÖGB holt Beschäftigte und ihre Betriebsräte vor den Vorhang, die den ökologischen Wandel aktiv voranbringen. Ausgezeichnet wurden dabei innovative Projekte aus Betrieben und Regionen, die ökologische Ziele mit sozialer Fairness verbinden.

„Wir dürfen den Klimawandel nicht leugnen, es ist noch nicht zu spät zu handeln!“ So sieht es Günter Holzer, Betriebsratsvorsitzender bei Jugend am Werk Steiermark. Verantwortung trage dabei jede und jeder Einzelne, das Ziel müsse es sein, heute die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen.

Auch Betriebsratsvorsitzender Alexander Marhavy von der STIWA Group in Oberösterreich, der sich für nachhaltige Verkehrslösungen einsetzt, betont: „Es gibt genügend Potential für einen Wandel, wir müssen das nur richtig umsetzen!“ Klimaziele, die Hand in Hand mit sozialer Verantwortung gehen, sind längst kein Schlagwort mehr, sondern im Alltag zahlreicher Betriebe angekommen. Genau

hier setzt der Transformationspreis von Arbeiterkammer und ÖGB an: Er macht sichtbar, wie Betriebsrät:innen diese Veränderungen im Sinne der Beschäftigten aktiv mitgestalten.

Im Mittelpunkt stehen Initiativen von Betriebsratsteams: für gute Arbeitsbedingungen, für ökologische Nachhaltigkeit und für eine aktive Mitbestimmung in Zeiten des Wandels. „Der Preis will erfolgreiche Projekte sichtbar machen, damit wir voneinander lernen können“, bringt es Marhavy auf den Punkt.

„Öko? logisch!“

Das Projekt „Öko? logisch!“ des Betriebsrats in der STIWA Group - einem Unternehmen der Automatisierungstechnik – begann mit einer einfachen

Frage: Wie kommen die rund 1.050 Beschäftigten am Standort Attnang-Puchheim täglich zur Arbeit? Insgesamt legen die Mitarbeiter:innen dabei jeden Tag mehr als 39.000 Kilometer zurück, hatte Marhavy errechnet.

Mit dieser Zahl eröffnete er auch die Diskussion mit Kolleg:innen im Betrieb: „Der Erdumfang beträgt 40.075 Kilometer. Das heißt, wir fahren hier jeden Tag fast einmal um die Welt um in die Arbeit zu kommen!“ Mit Hilfe dieses Vergleichs wurde die Dimension greifbar. Die Befragung der Mitarbeiter:innen führte zu zahlreichen Gesprächen und Diskussionen, außerdem analysierte der Betriebsrat über einen längeren Zeitraum die Auslastung der Parkplätze am Standort.

Fahrgemeinschaften

„Bei den Gesprächen wurde zahlreichen Kolleg:innen bewusst, dass es sehr wohl Alternativen zum eigenen Auto gibt, die sich relativ einfach umsetzen ließen“, erinnert sich Marhavy. Dabei zeigte sich auch, dass Fahrgemeinschaften oft unterschätzt werden. Vor allem war vielen gar nicht bekannt, wo andere Kolleg:innen wohnen. Im Laufe der Gespräche stellte sich heraus, wer alles den gleichen Weg zur Arbeit zurücklegt.

„Bei den Gesprächen wurde zahlreichen Kolleg:innen bewusst, dass es sehr wohl Alternativen zum eigenen Auto gibt, die sich relativ einfach umsetzen ließen.“

Alexander Marhavy,
Betriebsratsvorsitzender, STIWA Group

Als Maßnahme wurde in der Folge eine interne Mitfahrbörse vereinbart, wo die Mitarbeiter:innen ihr Interesse bekannt geben und sich selbst organisieren konnten. „Das Projekt hat damit nicht nur neue Optionen zur Mobilität aufgezeigt, sondern auch den Austausch im Betrieb gestärkt. Für mich als Betriebsrat wurde auch deutlich, wie wichtig das persönliche Gespräch bei dieser Initiative war!“

Jobrad und Fuhrpark

Für Beschäftigte, die mit dem Fahrrad kommen, sind am Standort ausreichend Duschen vorhanden, es gibt auch Ladestationen für E-Bikes. Der betriebliche Fuhrpark wurde mit Ausnahme der Montagebusse auf Elektroautos umgestellt. Früh umgesetzt wurde auch ein Jobrad-Modell: STIWA gehörte zu den ersten Unternehmen, die dieses Angebot eingeführt haben. „Aktuell bremsen allerdings Sparmaßnahmen und die wirtschaftliche Lage den weiteren Ausbau, obwohl die Nachfrage da wäre“, bedauert Marhavy.



Alexander Marhavy, Betriebsratsvorsitzender bei der STIWA Group, setzt sich für nachhaltige Verkehrslösungen ein, von denen die Kolleg:innen profitieren.

Ein weiterer Fortschritt konnte durch eine Verbesserung der Öffis erreicht werden: Der Standort des Unternehmens in Gampern war nur schlecht an den öffentlichen Verkehr angebunden. Die Idee eines eigenen Schichtbusses erwies sich als zu kostspielig. Stattdessen gelang es, die Verkehrsbetriebe zu überzeugen, eine bestehende Buslinie zu verlegen. Diese verbindet nun im Halbstundentakt die Standorte Gampern und Attnang sowie den benachbarten Gewerbepark.

„Gerade in Stoßzeiten ist die Anbindung mit Bus und Bahn nun wirklich die bessere Wahl, weil man als Pendler dem täglichen Stau entgeht“, findet Marhavy. Hier fließen auch seine persönliche Erfahrungen in das Projekt mit ein: Bereits vor einigen Jahren verzichtete er bewusst auf den Kauf eines neuen Autos und stieg auf öffentliche Verkehrsmittel um. „Auch meine Frau fand es gut, dass ich pünktlich und viel entspannter heimkomme.“ Der Kostenaspekt spielt dabei ebenfalls eine Rolle: Ein Klimaticket ist mit etwas über 30 Euro pro Monat deutlich günstiger als das tägliche Pendeln mit dem Auto. Für Marhavy ist klar: „Ich bin überzeugt, dass wir unser Potential hier noch nicht voll ausgeschöpft haben!“

Dass das Potential groß ist, zeigt auch ein weiteres Projekt im Betrieb: Auf den riesigen Dachflächen der Produktionshallen in Attnang und Gam-

pern wurden PV-Anlagen errichtet, an denen sich die Mitarbeiter:innen zu attraktiven Konditionen beteiligen können.

Nachhaltigkeit als Prinzip

Günter Holzer von Jugend am Werk Steiermark vertritt mit einem Betriebsratsteam von 15 Mitgliedern dort knapp 1.500 Beschäftigte. Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung beschreibt Holzer als konstruktiv und wertschätzend. Entscheidungen würden auf Augenhöhe diskutiert, mit dem Anspruch, das Verbindende vor das Trennende zu stellen. „Wir suchen nach Lösungen, die dem Unternehmen und den Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen.“

Auch das Engagement für Umwelt- und Klimaschutz wird von Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam getragen. Das Unternehmen habe immer auf einen ressourcenschonenden Umgang geachtet, betont Holzer. So wurde der Fuhrpark auf Elektro- und Hybridfahrzeuge umgestellt. Außerdem wird nach Möglichkeit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gefördert, ebenso wird in den Bereichen Einkauf und Energie nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit entschieden.

Artenvielfalt erhalten

Doch der Umweltschutz betrifft nicht nur das Betriebsmanagement, sondern wird auch unmittelbar in verschiedenen Projekten gelebt. Eins der



#frausorgt vor

Schon ab
50 Euro im
Monat!



Unsere Vorsorgelösungen entdecken.

Mehr Infos auf wienersaetdtische.at,
telefonisch und natürlich auch persönlich.

Ihre Sorgen möchten wir haben.

WIENER 
STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP

Herzensprojekte von Holzer ist der von Jugend am Werk betreute Klimaschutzgarten in Gosdorf bei Mureck, wo Nachhaltigkeit und der Erhalt der Artenvielfalt im Mittelpunkt stehen.

„Der Umgang mit der Natur wirkt sich positiv auf die Transit-arbeitskräfte aus, sie empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend.“

Günter Holzer,
Betriebsratsvorsitzender, Jugend
am Werk Steiermark

Der Klimaschutzgarten grenzt an die steirische Mur mit ihren Auenlandschaften. Er wird im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts naturnah gestaltet und gepflegt und bietet Arbeitsplätze für Transitmitarbeiter:innen, die durch eine vorübergehende Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. „Der Umgang mit der Natur wirkt sich positiv auf die Transitarbeitskräfte aus, sie empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend“, erklärt Holzer. Der Garten ist öffentlich zugänglich und die dort hergestellten Produkte können erworben werden. Diese werden in den Beschäftigungsprojekten entworfen und von den Transitmitarbeiter:innen ausgeführt. Bei der Herstellung wird auf den ökologischen Fußabdruck geachtet, ressourcenschonend und energiebewusst gearbeitet.

Als Non-Profit-Unternehmen finanziert sich Jugend am Werk vorwiegend aus der öffentlichen Hand. „Wir hoffen sehr, dass die geplanten Einsparungen im Sozialbereich von solchen zukunftsweisenden Projekten abgewendet werden können“, betont der Betriebsratsvorsitzende.

Was für ihn beim Transformationspreis im Vordergrund steht, ist die Sichtbarmachung der ausgezeichneten Projekte: Sie können als Denkanstoß dienen. „Das Ziel muss es sein, für Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Wir wollen Beispiele guter Praxis aufzeigen, die Vorbilder für andere Projekte sein können.“

Für Holzer ist klar: „Der Klimawandel darf nicht geleugnet werden! Jeder von uns trägt Verantwortung, ebenso wie Politik, Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.“ Ihm ist es ein großes Anliegen, seinen Kindern und Enkeln eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen. Ansatzpunkte sieht Holzer z.B. bei Heizsystemen oder der Wahl von Fahrzeugen. „Hier kann jeder was tun, jede Maßnahme zählt. Ich bin überzeugt, dass wir alle einen Beitrag leisten können!“

Barbara Lavaud



Günter Holzer, Betriebsratsvorsitzender bei Jugend am Werk Steiermark, will seinen Kindern und Enkeln eine lebenswerte Umwelt hinterlassen.



© NURTH WAGNER-STAUBS



© MARKUS SIBANVA

Liebe Leserin, lieber Leser,

diese Ausgabe der KOMPETENZ ist eine Einladung, tief durchzuatmen und die Lichtblicke zu sehen.

Kriege, Krisen und Konflikte erzeugen eine erdrückende Weltlage, die sich bei vielen Menschen auf die Stimmung schlägt. Die Medien sind voll mit schlechten Nachrichten. Mit dieser Ausgabe wollen wir einen Kontrapunkt setzen: Es gibt auch Positives!

Wir berichten von einem Kollektivvertrag, den wir erstmals abschließen konnten, vom Einsatz von Betriebsrät:innen für mehr Klimaschutz, von neuen Jobchancen durch eine Arbeitsstiftung, von positiven Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht, vom erfolgreichen Kampf gegen die Abschaffung des Pflegezuschusses in Salzburg und vielem mehr.

Ja, es ist nicht alles eitel Wonne. Wir dürfen dennoch niemals die Zuversicht verlieren. 15.000 Betriebsrät:innen der Gewerkschaft GPA setzen sich täglich für eine bessere Welt ein, 290.000 Kolleg:innen zeigen mit ihrer Mitgliedschaft ihre Solidarität. Danke, dass du dazugehörst!

BARBARA TEIBER
GEWERKSCHAFT GPA-VORSITZENDE



© TINA SCHÖN

Starke Beschäftigte – starke Industrie

Eine zentrale Forderung der Gewerkschaften ist erfüllt: Die Bundesregierung hat eine Industriestrategie vorgelegt. Ohne klare industriepolitische Leitlinien steht nicht nur der Wirtschaftsstandort auf dem Spiel, sondern auch Hunderttausende Arbeitsplätze.

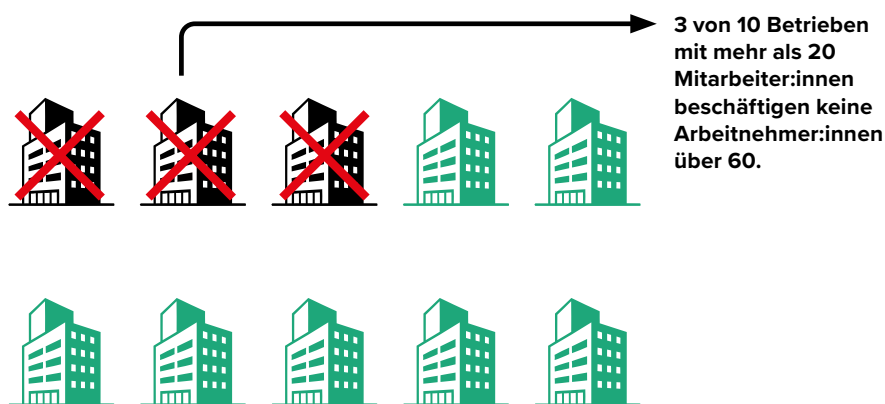
Industrie braucht verlässliche Planung, gezielte Investitionen und eine aktive Politik. Vor allem aber braucht sie qualifizierte Beschäftigte. In Zeiten künstlicher Intelligenz gilt mehr denn je: Ein moderner Wirtschaftsstandort hat nur dann Zukunft, wenn die Menschen, die ihn tragen, mitgenommen werden.

Deshalb haben wir in den Verhandlungen unmissverständlich klargemacht: Eine Industriestrategie ohne Arbeitnehmer:innen ist keine Zukunftsstrategie. Gute Aus- und Weiterbildung müssen im Mittelpunkt stehen – verbindlich, ausreichend finanziert und für alle zugänglich.

Nicht alle unsere Forderungen wurden aufgenommen. Aber die Qualifizierungsoffensive ist ein Eckpfeiler der Strategie – ein guter Anfang!

Papier allein schafft keine guten Jobs. Entscheidend ist die konsequente Umsetzung. Die Gewerkschaften werden diesen Prozess kritisch und konstruktiv begleiten – damit Industriepolitik Zukunft schafft, die den Menschen nützt, die sie Tag für Tag gestalten.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT



QUELLE: STANISLAUS STAOLMANN, AK WIEN V. ARBEITSMARKTDATENBANK DES AMS ÖSTERREICH UND DES BMASGRK (2)

Erfahrung gesucht, Chancen gefordert

Fachkräfte werden dringend benötigt – doch für Menschen über 50 bleiben die Türen oft geschlossen. Der ÖGB fordert ein Bonus-Malus-System für Betriebe.

Michael M.* ist 50 Jahre alt. Seit Monaten sucht er in Wien einen Job im Verkauf oder im Service. Trotz jahrzehntelanger Berufserfahrung, großer Einsatzbereitschaft und unzähliger Bewerbungen erhält er eine Absage nach der anderen – oft ohne Begründung. Nicht weil er nicht qualifiziert wäre, sondern weil Vorurteile es ihm schwer machen. Diese Erfahrungen schilderte er kürzlich in einem Kommentar auf Facebook. „Ich bin fit, flexibel, arbeite gerne Vollzeit – auch am Wochenende und im Schichtdienst. Trotzdem habe ich immer stärker das Gefühl, dass mein Alter das Problem ist – auch wenn niemand das offen ausspricht“, schreibt Michael.

Vorurteile statt Chancen

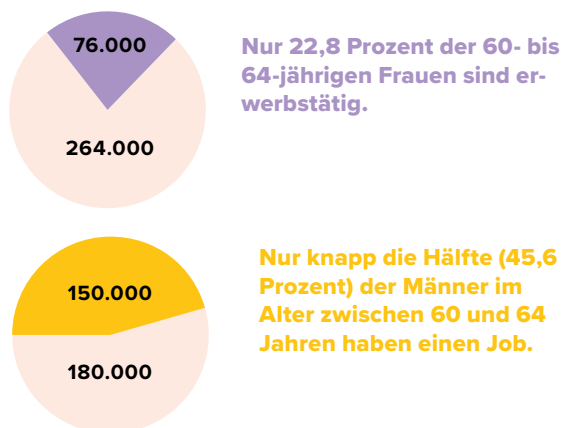
Ab 50 gilt man am Arbeitsmarkt oft als „zu alt“. Nicht offiziell, nicht offen ausgesprochen – aber spürbar. Viele Arbeitnehmer:innen wie Michael erleben genau das: Sie verlieren ihren Job oder können aus gesundheitlichen Gründen ihren bisherigen Beruf nicht weiter ausüben. Sie wollen weiterarbeiten, doch niemand gibt ihnen eine Chance. „Besonders frustrierend ist, dass viele Unternehmen dringend Fachkräfte su-

chen, aber Bewerber über 50 systematisch aussortieren. Das wirkt entmutigend und ist für mich und viele andere existenziell belastend“, schreibt der 50-Jährige. Betriebe hingegen fürchten höhere Kosten oder geringere Leistungsfähigkeit – oft ohne jede Grundlage. Die Folgen für Michael und Tausende Arbeitnehmer:innen 50 plus sind bitter: lange Arbeitslosigkeit, Einkommensverluste, gesundheitliche Belastungen – und vor allem Sorgen um die Zukunft. Denn viele Betroffene rutschen direkt aus der Arbeitslosigkeit in die Pension und damit oft auch in die Altersarmut.

Länger arbeiten – aber ohne Job?

Immer wieder fordern Wirtschaftsvertreter:innen, dass das Pensionsantrittsalter hoch werden müsse. Doch diese Forderung passt nicht zur Realität. Wie soll jemand länger arbeiten, wenn Betriebe ältere Personen systematisch ausschließen? Studien zeigen: Der Großteil ist auch rund um das Pensionsantrittsalter noch motiviert und arbeitsfähig. Dieses Potenzial wird verschenkt. Besonders betroffen sind Frauen. Seit 2024 steigt das Frauenpensionsantrittsalter schrittweise auf 65 Jahre.

Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen *nach Geschlecht; 2024*



Wer 50 ist, gilt am Arbeitsmarkt für viele Unternehmen bereits als „zu alt“. Die Grafik zeigt, wohin das führt: niedrige Beschäftigungsquoten bei den 60- bis 64-Jährigen. Nur fast jeder zweite Mann und nur knapp jede vierte Frau in diesem Alter sind berufstätig. Dass drei von zehn Betrieben niemanden über 60 beschäftigen, macht deutlich: Die Ausgrenzung beginnt lange vor dem 60. Geburtstag.

Sie müssen länger arbeiten, treffen aber auf einen Arbeitsmarkt, der sie früh ausschließt. Das erhöht das Risiko von Altersarmut.

Anreizsystem für Unternehmen

Der ÖGB fordert ein Bonus-Malus-System für Unternehmen. Betriebe, die ältere Arbeitnehmer:innen einstellen und halten, sollen gezielt belohnt werden. Unternehmen, die Menschen ab 50 systematisch ausschließen oder früh aus dem Job drängen, sollen finanziell stärker in die Verantwortung genommen werden. So entsteht ein klarer Anreiz für eine faire Personalpolitik – ohne Altersdiskriminierung.

Unsere Forderungen:

- Konsequenter Kampf gegen Altersdiskriminierung bei Bewerbungen
- Förderungen für Betriebe, die Arbeitnehmer:innen ab 50 einstellen
- Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsplätze
- Faire Chancen für alle Altersgruppen – auch beim Wiedereinstieg

Länger arbeiten kann nur funktionieren, wenn Arbeit auch zugänglich bleibt. Ein gutes Arbeitsleben endet nicht mit 50 und eine faire Arbeitswelt darf niemanden ausschließen.

Aktion 55+ Neue Chancen für ältere Arbeitnehmer:innen

Aktion
55+

Mit der Aktion 55+ setzt die Bundesregierung ein gezieltes Arbeitsmarktprogramm für Menschen ab 55 Jahren um. Ziel ist es, ältere Arbeitnehmer:innen beim raschen Wiedereinstieg in den Job zu unterstützen. Geplant sind 3.000 bis 6.000 neue Arbeitsplätze mit kollektivvertraglicher Bezahlung – vor allem in sozial-ökonomischen Betrieben, gemeinnützigen Projekten und auch in privaten Unternehmen. Der ÖGB sieht darin einen wichtigen Schritt, insbesondere für Frauen. Da das Pensionsantrittsalter schrittweise steigt, sind viele länger auf gute und faire Arbeit angewiesen.

Mehr Infos: oegb.at/ams/aktion55

* Name von der Redaktion geändert

Ilona Peterschofsky hat bei Kika/Leiner vor der Insolvenz Gartenmöbel und Lampen verkauft. In der Zukunft will sie in der mobilen Pflege arbeiten, die Ausbildung dafür hat sie dank der Arbeitsstiftung schon absolviert.

Von der Krise in den neuen Job

Nach der Insolvenz von Kika/Leiner wurde in Niederösterreich eine Arbeitsstiftung für die ehemaligen Beschäftigten ins Leben gerufen. Die KOMPETENZ hat mit Teilnehmer:innen gesprochen.

„Hast du noch deine alte Telefonnummer? Dann schreibe ich dir nachher!“ Bei einem von der Arbeitsstiftung AGAN („ArbeitGeber & ArbeitNehmer – Gesellschaft zur Förderung der NÖ Wirtschaft“) organisierten Online-Termin mit fünf ehemaligen Kika/Leiner-Beschäftigten wird schnell spürbar, was mit der Insolvenz des Unternehmens für viele Beschäftigte abhandengekommen ist. Es geht nicht nur um den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch um die Kolleg:innen, von denen in Gesprächen immer wieder geschwärmt wird.

Vom Verkauf zur mobilen Pflege

Ilona Peterschofsky ist eine von ihnen. Sie war über Jahre mit Kika/Leiner verbunden, hat dort hauptsächlich Gartenmöbel und Lampen verkauft. In die Arbeit sei sie immer gerne gegangen, erzählt sie. Was sie aber auch immer schon gereizt habe, war die Arbeit in der mobilen Pflege. Durch das Angebot der Arbeitsstiftung, das

sowohl individuelle Betreuung als auch finanzielle Unterstützung umfasst, könne sie diesen Wechsel nun vollziehen: „Mit der Stiftung habe ich die Möglichkeit gehabt, zu machen, was ich immer schon machen wollte – mich aber nicht getraut habe.“

„Ich weiß nicht, ob ich das ohne Arbeitsstiftung gemacht hätte.“

Ilona Peterschofsky,
ehemalige Kika/Leiner-Angestellte

Im Oktober hat sie eine entsprechende Ausbildung begonnen. Mit Erfolg. Ilona erzählt, dass sie am Tag nach dem Interview ihr erstes Vorstellungsgespräch haben wird.

Elementarpädagogik aus Leidenschaft

Ähnlich ist es auch Patricia Zöchling ergangen, deren Ausbildung zur Elementarpädagogin noch vor ihr liegt. Über die Stiftung kann die ehemalige Sachbearbeiterin im Einkauf bei Kika/

Leiner nun die Matura nachholen, um dann ins Kolleg einzutreten. Auch für sie wird damit ein Berufswechsel möglich, den sie sich schon früher immer wieder vorgestellt hat: „Es wäre aber ohne Arbeitsstiftung nie so schnell und verhältnismäßig einfach gegangen.“ Ohne die Stiftung hätte sie neben der jetzigen Ausbildung arbeiten müssen. So hätte sie um ein ganzes Jahr länger gebraucht, um den neuen Beruf ausüben zu können.

Gegen die Angst arbeiten

Während für manche Teilnehmer:innen ganz klar war, in welche Richtung die Ausbildung gehen soll, hat sich die Situation für andere nicht ganz so klar dargestellt. Simone Schuster hat wenige Jahre vor ihrer Pension durch die Insolvenz von Kika/Leiner ihren Arbeitsplatz als Einkäuferin verloren. Sie spricht von einer Zukunftsangst, die in solchen Momenten groß wird. Der Angst, in ihrem Alter keinen Job mehr zu finden: „Das sind Momente, wo dich die Stiftung auffängt und dir



© ADOBE STOCK

für die nächsten anderthalb Jahre etwas Sicherheit bietet.“

Peter Zeller Mayer, der die Arbeitsstiftung leitet, kennt solche Situationen nur zu gut. Er hält ihnen aber das Stiftungsmotto entgegen: „Aufgegeben wird nur ein Brief.“ Jedes Erstgespräch, das er führt, beginnt mit der Frage, was auf der nächsten Visitenkarte stehen soll. Dann werde betrachtet, was die jeweilige Person mitbringt und was noch fehlt, um zu dem gewünschten Beruf zu gelangen.

Das Schönste ist, mitzubekommen, wie die Teilnehmer:innen positiv an ihrer Zukunft arbeiten.“

Peter Zeller Mayer,
Leiter der Arbeitsstiftung

Peter Zeller Mayer macht die Stiftungsarbeit schon seit 1997, er hat mit seinem Team von AGAN wohl über 4.000 Teilnehmer:innen betreut, schätzt er. Ihm ist es wichtig zu betonen, wie viel Kraft von den Menschen ausgeht: „Die Leute, die zu uns kommen, wollen wirklich etwas aus sich machen und an ihrer Zukunft arbeiten.“ Oft geschieht das durch eine Höherqualifizierung, so wie zuletzt ein Buchhalter, der sich zum Bilanzbuchhalter weitergebildet hat – und entsprechend schnell einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Petition für Stiftung erfolgreich

Dabei war im Fall von Kika/Leiner die Existenz einer Arbeitsstiftung noch nicht von vornherein gesichert. Die Gewerkschaft GPA startete daher eine Petition, die von fast 3.000 Unterstützer:innen unterschrieben wurde und ist damit beim Land Niederösterreich und beim AMS auf offene Ohren gestoßen.

Die Stiftung wurde mit drei Millionen Euro ausgestattet, wodurch den Teilnehmer:innen durch Weiterbildungs-

budgets Ausbildungen offenstehen, die sonst nicht möglich wären.

Für die Kika/Leiner-Arbeitsstiftung sei bei der ersten Veranstaltung in der Arbeiterkammer St. Pölten mit rund 50 Interessierten gerechnet worden, erzählt Peter Zeller Mayer. Gekommen sind schließlich 150.

„Da mussten in Windeseile die Tische hinaus- und die Sessel hineingetragen werden“, erinnert er sich. Über 130 Gespräche habe er dann geführt, viele Personen konnten auch ohne Teilnahme an der Arbeitsstiftung eine Anstellung finden. Insgesamt werden es wohl rund 60 Personen sein, die von der Arbeitsstiftung engmaschig begleitet werden.

Das Autofahren bleibt

Manche Personen kommen erst jetzt in die Arbeitsstiftung, Mario Frech ist einer von ihnen. Er war unter anderem in die Umbauten sämtlicher Filialen involviert, ein Beruf, den er nach einer langen Karriere im Unternehmen sehr gerne gemacht hat. Und eine Tätigkeit, die ihn regelmäßig durch das ganze Land gebracht hat.

Dieser Aspekt war auch für seine Neuorientierung entscheidend: Mario würde am liebsten Busfahrer werden, die Arbeitsstiftung unterstützt ihn dabei. Für ihn und viele Kolleg:innen sei die Insolvenz eine große psychische Herausforderung gewesen, erzählt er. Gerade da sei die Arbeitsstiftung ein stabilisierender Faktor: „Hier wird mir die Möglichkeit gegeben, meiner Aus-

bildung in Ruhe nachzugehen.“

Auch Martin Floßmann ist erst seit kurzem bei der Arbeitsstiftung. Bei Kika/Leiner war er fast 30 Jahre lang in der IT-Abteilung tätig, jetzt macht er einen Kurs zum Systemadministrator. Parallel dazu ist ein Praktikum geplant. Martin blickt optimistisch in die Zukunft: „Es ist leichter, über die Stiftung eine Arbeit zu finden.“

Diesem Optimismus schließt sich auch Peter Zeller Mayer an und fügt hinzu: „Die Gesellschaft profitiert von der Arbeitsstiftung. Neben den Höherqualifizierungen, kürzerer Arbeitslosigkeit und psychischen Aspekten geht es auch um das gesellschaftliche Miteinander. Die Arbeitsstiftung bedeutet mehr Teilhabe!“

Tizian Rupp

Von der Insolvenz zur Arbeitsstiftung

Mit Ende Jänner 2025 mussten die Möbelhäuser von kika und Leiner endgültig schließen. Der Geschäftsführer der GPA Niederösterreich, Michael Pieber, spricht im Interview über den erfolgreichen Weg zu einer Arbeitsstiftung.

https://s.gpa.at/kika_leiner



Urlaubsplanung 2026

Wenig Urlaub nehmen, viel bekommen!

Jänner						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2 Urlaubstage
= **6 Tage frei**

Februar						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

März						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

April						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

4 Urlaubstage
= **9 Tage frei**

Mai						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

5 Urlaubstage
= **16 Tage frei**

Juni						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1 Urlaubstag
= **4 Tage frei**

Juli						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
01	02	03	04	05		
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

= insgesamt freie Tage
= Urlaubstage
= Feiertag

August						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

September						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
01	02	03	04	05	06	
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

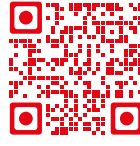
Oktober						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

4 Urlaubstage
= **9 Tage frei**

November						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Dezember						
MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
01	02	03	04	05	06	
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

8 Urlaubstage
= **16 Tage frei**



Die Gewerkschaft hat fünf Wochen Urlaub durchgesetzt und kämpft für eine sechste – für alle!

Damit jede:r den Urlaub genießen kann, ist es wichtig, die Planung mit den Kolleginnen und Kollegen abzustimmen.
Gemeinsam sind wir stark!

oegb.at/urlaub2026

„Ich weiß jetzt, dass ich wichtig bin“

Abends, wenn im Kinderdorf die Lichter ausgehen, liegt Anna manchmal noch wach. Früher hat sie dann geweint. Heute plant sie ihr Leben.

Aнна ist 17 Jahre alt. Sie lebt nicht bei ihren Eltern, sondern in einem Kinderdorf. Ihr Name wurde geändert, ihr Gesicht bleibt unsichtbar. Die Solidarität hat von ihr einen Brief per

E-Mail erhalten, den wir hier in voller Länge wiedergeben. Annas Geschichte steht für viele Kinder und Jugendliche, die früh lernen mussten, mit Unsicherheit umzugehen, und trotzdem ihren Weg finden.

Mit etwa sieben Jahren kam ich ins Kinderdorf. Zu Hause wurde viel gestritten, vor allem wenn meine Eltern getrunken hatten. Manchmal hat meine Mama mich nicht in die Schule gebracht. Irgendwann ging es einfach nicht mehr. Im Kinderdorf war alles anders. Zehn Kinder in meiner Wohngruppe, ungefähr 50 im ganzen Kinderdorf. Am Anfang war es schwer: Ich war neu und es dauerte, bis ich akzeptiert wurde. Meine Eltern habe ich sehr vermisst und oft abends geweint. Der Unterschied zu früher war: Es war jemand da, der mich getröstet hat. Am Anfang war ich sehr schüchtern, später hat sich das geändert und ich habe einiges angestellt. Im Kinderdorf ist es schon cool – man ist nie alleine und findet immer jemanden für ein bisschen Blödsinn. In der Schule war ich anfangs richtig schlecht. Ich war oft mit meinen Gedanken zu Hause. Meine Betreuer:innen halfen mir bei den Hausübungen, dazu kam Lernhilfe im Dorf. Das hat viel gebracht: Heute gehe ich ins Gymnasium und mache hoffentlich in zwei Jahren Matura. Meine Betreuer:innen sind echt in Ordnung, auch wenn sie manchmal nerven. Als ich Mist gebaut hatte, halfen sie mir, wieder Struktur in meinen Alltag zu bringen. Besonders geholfen haben mir die vielen Gespräche und die Musiktherapie – über Musik lässt sich manches leichter ausdrücken als mit Worten.

Ich bin gerne im Kinderdorf, auch wenn ich weiß, dass ich nicht für immer bleiben kann. Zumindest bis zur Matura bleibe ich noch. Danach möchte ich ins Ausland gehen, als Au-pair nach Frankreich, oder Biologie studieren. Zeit habe ich noch, mich zu entscheiden.

Meine Mama sehe ich seit dem Tod meines Papas wieder öfter, manchmal an den Wochenenden. Das reicht mir. Ich weiß, dass sie es schwer hat. Aber ich habe hier gelernt, auf mich selbst zu schauen. Dass ich wichtig bin. Meine Mama ist erwachsen und ich bin trotz meiner fast 18 Jahre irgendwie doch noch ein bisschen Kind.



Hilf mit, Kindern eine Zukunft zu ermöglichen

Annas Geschichte ist keine Ausnahme. Viele Kinder und Jugendliche kommen in Einrichtungen wie das Kinderdorf, weil ihr Zuhause ihnen nicht geben kann, was sie brauchen: Stabilität, Verlässlichkeit und jemanden, der bleibt.

Was Anna geholfen hat, war mehr als ein Dach über dem Kopf. Es waren Menschen, die Zeit hatten. Die zuhörten, auch wenn es schwierig wurde. Die bei Hausübungen unterstützten, Gespräche führten, Therapien ermöglichten und an sie glaubten – selbst dann, als sie selbst gezweifelt hat.

Viele dieser Angebote sind nur mit zusätzlicher Unterstützung möglich und auf Spenden angewiesen.

Spendenkonto der Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer:
Erste Bank,
AT85 2011 1295 3683 6000,
Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer

Hinweis der Redaktion:

Der Name der Jugendlichen wurde geändert, auf ein Foto wurde zum Schutz der Persönlichkeit verzichtet.



Die Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer arbeitet seit 1958 als eigenständige Organisation für Kinder und Jugendliche in Österreich. **kinderdoerfer.at**



Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der GPA. Er erklärt, wie Beschäftigte von neuen Gesetzen und Änderungen profitieren.

Was bringt 2026 im Arbeits- und Sozialrecht?

Der Arbeitsrechtsexperte Michael Gogola über Ausweitung von Kollektivverträgen, mehr Gerechtigkeit beim Einkommen und steuerliche Begünstigungen

KOMPETENZ: Wenn wir auf das nun beginnende Jahr blicken, welche positiven Entwicklungen siehst du im Arbeitsrecht?

Michael Gogola: Es gibt mehrere wichtige Fortschritte. Ein besonders bedeutender betrifft freie Dienstnehmer:innen. In Österreich arbeiten zehntausende Menschen in freien Dienstverhältnissen. Das hieß bisher: kein Anspruch auf Mindestentgelt, fehlende arbeitsrechtliche Schutzstandards, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und keine geregelten Kündigungsfristen.

Das hat sich geändert. Seit 1. Jänner 2026 können auch freie Dienstnehmer:innen in Kollektivverträgen abgebildet werden. Damit ist es erstmals möglich, Mindestentgelte und Schutzstandards kollektivvertraglich festzulegen – etwa für Beschäftigte in der Erwachsenenbildung oder in der Sozialwirtschaft. Zusätzlich wurden gesetzliche Kündigungsfristen eingeführt.

Freie Dienstverhältnisse können damit nicht mehr von einem Tag auf den anderen beendet werden. Das ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Sicherheit und Fairness.

Im vergangenen Jahr war der 2. November der Equal Pay Day. Ab da arbeiten Frauen in Öster-

reich – statistisch gesehen – ohne Bezahlung. Wie trägt das Arbeitsrecht dazu bei, diese Ungleichheit anzugehen?

Gogola: Ein zentraler Punkt ist die Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie, die in den kommenden Monaten erfolgen muss. Arbeitgeber:innen werden künftig verpflichtet sein offenzulegen, wie Beschäftigte in vergleichbaren Tätigkeiten entlohnt werden. Diese Transparenz ist entscheidend, denn unterschiedliche Löhne für gleichwertige Arbeit sind rechtlich nicht zulässig.

Ein wesentlicher Faktor bleiben weiterhin die Kollektivverträge. Sie bleiben das zentrale Instrument für mehr Lohngerechtigkeit in Österreich, weil sie klare und verbindliche Regelungen für Löhne und Gehälter schaffen.

Das heißt, Beschäftigte wissen nun deutlich besser darüber Bescheid, wie im Unternehmen entlohnt wird?

Gogola: Es werden in diesem Jahr auch Verschwiegenheitsklauseln über das eigene Gehalt als unzulässig eingestuft. Arbeitgeber:innen dürfen ihren Beschäftigten dann nicht mehr verbieten, über ihr Einkommen zu sprechen. Auch das ist ein wichtiger Fortschritt auf dem Weg zu mehr Entgeltgleichheit.

Außerdem müssen Arbeitgeber:innen bei der Anmeldung neuer Mitarbeiter:innen bei der Sozialversicherung auch angeben, wie viele Stunden pro Woche gearbeitet werden. So können Beschäftigte besser nachvollziehen, ob sie gerecht entlohnt werden.

Kommen wir zum Thema Steuern: Was tut sich hier im kommenden Jahr?

Gogola: In mehreren Bereichen wurden steuerliche Begünstigungen verlängert. So bleibt die Steuerfreiheit für Sonn- und Feiertagsarbeit im Ausmaß von bis zu 400 Euro bestehen. Gleiches gilt für Überstunden: Für bis zu 15 Überstunden im Monat und einen Betrag von bis zu 170 Euro bleibt die Steuerfreiheit weiterhin aufrecht.

Gerade zu Jahresbeginn kommt oft der Wunsch nach Weiterbildung auf. Was gilt hier zukünftig?

Gogola: Die Bildungskarenz ist durch die Weiterbildungszeit ersetzt worden. Damit einher gehen Veränderungen bei der Anwesenheitspflicht und der Mindestzahl an ECTS bei Kursen. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass insbesondere Personen mit niedrigem Einkommen zum Zug kommen. Damit soll ein Schritt in Richtung Chancengleichheit gesetzt werden.

Interview: Tizian Rupp

Jetzt Lehrstelle oder Ferienjob sichern!

Wer früh sucht, hat mehr Auswahl und Zeit, sich über Rechte und Pflichten zu informieren.

Jetzt ist der ideale Zeitpunkt, um dir eine Lehrstelle oder einen Ferienjob zu sichern. Das Angebot ist groß, und wer früh beginnt, hat mehr Auswahl und kann sich in Ruhe die passende Stelle aussuchen. Bevor du deinen ersten Ferienjob startest oder eine Lehre beginnst, solltest du dich aber unbedingt über deine Rechte und Pflichten informieren.

Ferienjob oder Lehre: der feine Unterschied

Bei einem Ferienjob geht es vor allem darum, Geld zu verdienen. Du hast Anspruch auf Bezahlung nach Kollektivvertrag, Urlaub und Sonderzahlung – genau wie bei einem normalen Job.

Eine Lehrstelle wiederum dient deiner Ausbildung. Du hast Anspruch auf ein



Lehrlingseinkommen nach Kollektivvertrag, Urlaub oder Urlaubsgeld. Im Mittelpunkt steht jedoch immer deine Ausbildung, inklusive Besuch der Berufsschule.

Mehr Infos:

oegb.at/ferienjob
oegb.at/jetztlehrstellesuchen

Tipps für die Jobsuche

- Online-Suche, zum Beispiel: www.ams.at
- Direkt bei Betrieben vor Ort oder auf deren Website
- Auf Lehrlingsmessen
- Durch Berufsberatung und Jugendcoaching: www.l14.at/messe
- Über Familie, Freund:innen und Bekannte

Damit du gut vorbereitet bist und fair behandelt wirst, unterstützt dich die Gewerkschaft bei Fragen rund um Arbeitszeit, Bezahlung und Urlaub. Auch Studierende, die kurz vor ihrem ersten Job stehen, sollten sich bei der Gewerkschaft über ihre Rechte und Pflichten informieren.

Hoffnung bei chronischem Schmerz

Endlich gezielte Hilfe für Menschen mit chronischen Schmerzen, getragen von der gesetzlichen Krankenversicherung.

Chronische Schmerzen gehören für viele Menschen zum Alltag. Rund 1,5 Millionen sind in Österreich betroffen – oft über viele Jahre. Genau hier setzt das neue Therapiezentrum chronischer Schmerz (TCS) im Wiener Rabenhof an. Das Zentrum wird vom Herz-Jesu Krankenhaus Wien betrieben und gemeinsam von der ÖGK, der Stadt Wien und anderen Sozialversicherungsträgern finanziert. Für Patient:innen heißt das: keine zusätzlichen Kosten, aber ein völlig anderer Zugang.

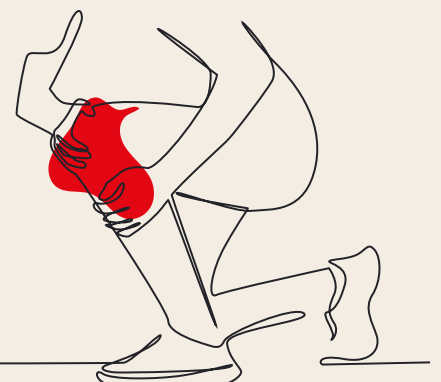
Statt kurzer Einzeltermine gibt es ausführliche Gespräche, moderne Diagnoseverfahren und Teamarbeit.

Raus aus der Schmerz-Spirale

Am Beginn steht ein rund zweistündiges Erstgespräch. Danach wird ein individueller Therapieplan erstellt. Ärzt:innen, Psycholog:innen, Pflege, Physio- und Ergotherapie arbeiten eng zusammen. Das Ziel: raus aus dem endlosen Arzt-Kreislauf – hin zu mehr Lebensqualität.

Eindrücke aus dem Schmerzzentrum sowie weitere Infos gibt es unter:

oegb.at/therapiezentrum
kh-herzjesu.at/tcs



© VONMEMUNZ/STOCKADOBECOM



12.000 Menschen haben im November 2025 in Salzburg für den Erhalt des Pflegezuschusses demonstriert. Mit Erfolg.

Pflegezuschuss bleibt – vorerst

Nach massiven Protesten von Gewerkschaften und ÖGB in Salzburg rückt die Salzburger Landesregierung von ihrem Vorhaben ab den Pflegezuschuss zu streichen. Die Auszahlung ist zumindest bis Juni 2026 gesichert.

In Salzburg haben im Herbst 2025 zehntausende Menschen gegen die die Pläne der Salzburger Landesregierung protestiert, den Pflegezuschuss abzuschaffen. Pflegekräfte, Angehörige, Betroffene und Unterstützer:innen machten bei zwei Kundgebungen deutlich, wie groß die Sorge um die Zukunft der Pflege ist.

Der Pflegezuschuss gilt für viele als unverzichtbarer finanzieller Ausgleich für die hohe körperliche und psychische Belastung im

Pflegealltag sowie für die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten.

Die Demonstrierenden kritisierten, dass eine Streichung des Zuschusses die ohnehin angespannte Situation im Pflegebereich weiter verschärfen würde. Ohne Pflegezuschuss, so die klare Warnung, würde der Pflegeberuf weiter an Attraktivität verlieren. Das wiederum hätte direkte Folgen nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Versorgung pflegebedürftiger Menschen.

Die Proteste zeigten Wirkung: Der Pflegezuschuss wird nun zumindest bis Juni 2026 weiter ausbezahlt. Ein klares Signal, dass Kämpfen sich bezahlt macht und gewerkschaftliches Engagement konkrete Verbesserungen bringen kann.

Gleichzeitig ist klar: Der Einsatz muss weiter gehen. Damit der Bonus auch darüber hinaus erhalten bleibt!

Lucia Bauer

Kindergarten im Betrieb

Für mehr Frauen in technischen Berufen

Kinderbetreuung, wenn es notwendig ist, auch rund um die Uhr und am Wochenende, das bietet die vivo-Kinderwelt, der Kindergarten der voestalpine. Marcus Schneeberger und Sandra Saminger vom voestalpine Angestelltenbetriebsrat setzen sich dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere zu verbessern. Für das Unternehmen ist dieses Angebot ein wichtiger Baustein, um mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bis in Führungspositionen zu eröffnen.

Die flexible Betreuung wird besonders von Alleinerziehenden und Schichtarbeiter:innen genutzt. Aber auch Beschäftigte, die etwas außerhalb leben und mit den kurzen Öffnungszeiten am Land hadern, geben ihre Kinder gern in die vivo-kinderwelt. Eine Kinderbetreuung, die auf die Bedürfnisse der Eltern eingeht, erleichtert auch den Wiedereinstieg nach der Karenz in den Beruf und ermöglicht so bessere Karrierechancen für Mütter. Neben seinen langen Öffnungszeiten kann der Kindergarten auch mit pädagogischen Inhalten punkten. Die Einrichtung wurde mit dem MINT Gütesiegel ausgezeichnet und fördert spielerisch naturwissenschaftliches Lernen.

Christian Resei

Hier gleich weiter lesen



Erfolg bei DHL Air

Erstmalig Kollektivvertrag ausverhandelt

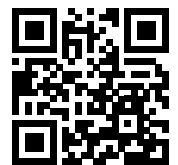
Der Kollektivvertrag (KV) bringt Verbesserungen für die Beschäftigten bei DHL Air (Austria), erstmals sind die Arbeitsbedingungen der Belegschaft kollektivvertraglich geregelt. Die Arbeitszeit wurde bei vollem Lohn von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt. Davon profitieren alle Beschäftigten im Büro. Zusätzlich gilt für die Belegschaft eine freie Zeiteinteilung zwischen 6 und 20 Uhr.

98 Prozent der Beschäftigten in Österreich arbeiten unter einem Kollektivvertrag. Dort, wo es diese Absicherung noch nicht gibt, setzt sich die Gewerkschaft GPA dafür ein, bestehende Lücken zu schließen – so wie jetzt bei DHL Air (Austria). Der Weg zu diesem erstmaligen KV-Abschluss war anspruchsvoll, hat sich aber gelohnt. Betriebsrätin Ines Stockinger berichtet, dass die Verhandlungen intensiv waren und viel Einsatz erfordert haben.

Auch nach dem Abschluss bleibt noch Handlungsbedarf. Betriebsratsvorsitzender Sven Scherb betont, dass vor allem für die rund 300 Pilot:innen sowie einen Teil der Büroangestellten, die in Schichtarbeit tätig sind, weitere Verbesserungen notwendig sind.

Andrea Rogy

Hier gleich weiter lesen



Lass dein Geld nicht liegen

Wer seinen Steuerausgleich macht, bekommt oft mehr Geld vom Finanzamt zurück, als erwartet.

ÖGB-Experten-Tipp zur Arbeitnehmer:innen-veranlagung

Für FinanzOnline brauchst du seit 1. Oktober 2025 neben dem Passwort einen zweiten Sicherheitsnachweis. Am einfachsten geht das mit der ID Austria. Damit kannst du nicht nur deine Arbeitnehmer:innenveranlagung machen, sondern auch viele Amtswege digital erledigen – zum Beispiel Arztrechnungen einreichen oder den Wohnsitz ändern.

Wer bereits eine Handysignatur hat, kann sie ganz einfach auf ID Austria umstellen. Wer keine ID Austria möchte, kann eine Zwei-Faktor-Authentifizierung direkt bei FinanzOnline einrichten.

Unser Tipp: Jetzt umstellen und später Stress vermeiden.

oegb.at/steuerausgleich-online



© ROLAND DE ROO

MATTIAS MUCKENHUBER
ÖGB-EXPERTE FÜR VOLKSWIRTSCHAFT

Kaum ein Arbeitsjahr verläuft heute noch gleich: Jobwechsel, Karenz oder Weiterbildung sind für viele selbstverständlich. Genau deshalb zahlen viele Arbeitnehmer:innen im Laufe des Jahres zu viel Lohnsteuer. Mit der Arbeitnehmer:innenveranlagung (auch: Steuerausgleich) kann man sich dieses Geld zurückholen. Wir erklären, wann sich ein Antrag besonders lohnt und warum das Finanzamt oft Geld zurückzahlt.

Was heißt Arbeitnehmer:innenveranlagung?

Mit der Arbeitnehmer:innenveranlagung können sich Arbeitnehmer:innen zu viel bezahlte Lohnsteuer zurückholen.

Wieso bezahlt man zu viel Lohnsteuer?

Die Lohnsteuer wird monatlich so berechnet, als würde man das ganze Jahr gleich viel verdienen. Wer aber zum Beispiel den Job wechselt oder in Karenz geht, zahlt dann oft zu viel. Rechnet man am Jahresende alles zusammen, ergibt sich häufig ein Guthaben.

Wann kann die Arbeitnehmer:innenveranlagung gemacht werden und für wen lohnt sie sich besonders?

Sobald der Jahreslohnzettel des Arbeitgebers beim Finanzamt aufliegt – spätestens Ende Februar. Der Antrag kann über FinanzOnline oder mit dem Formular L 1 gestellt werden – bis zu fünf Jahre rückwirkend. Bei Lehre, Ferienjob oder Karenz zahlt

sich ein Antrag oft aus. Für Eltern gibt es außerdem den Familienbonus, Kindermehrbetrag und Alleinverdiener:innen- oder Alleinerzieher:innenabsetzbetrag. Und wer mehr als 132 Euro Werbungskosten (etwa für Fortbildungen) hat, kann oft ein paar Hundert Euro zurückbekommen. Auch der Gewerkschaftsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Kommt die Steuergutschrift auch automatisch?

Seit 2017 erledigt das Finanzamt den Steuerausgleich automatisch, wenn bis Mitte des Jahres kein eigener Antrag eingereicht wird. Voraussetzung ist unter anderem, dass ausschließlich Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (dazu zählen auch Einkünfte aus Pensionen) bezogen wurden und sich eine Gutschrift ergibt. **Achtung:** Werbungskosten oder der Familienbonus werden nicht automatisch eingerechnet – dafür braucht es einen eigenen Antrag.

Wann bin ich verpflichtet, einen Steuerausgleich zu machen?

Verpflichtend ist die Veranlagung etwa, wenn du gleichzeitig mehrere Jobs hattest, Nebenverdienste über 730 Euro Gewinn, für die noch keine Lohnsteuer abgeführt wurde, oder bestimmte Bezüge (etwa Krankengeld, RehaGeld oder Insolvenzengeld) bekommen hast.

Was alles von der Steuer absetzbar ist, kannst du hier nachlesen:
oegb.at/steuertipps

Qualifikation bringt 500 Millionen Euro

Wie Qualifizierungsmaßnahmen unsere Wirtschaft stärken und die Gesellschaft absichern könnten



Julia Bock-Schappelwein
ist Ökonomin beim WIFO.

KOMPETENZ: Man hört oft vom Fachkräftemangel. Wie ist da die Situation?

Julia Bock-Schappelwein: Im Jahr 2025 waren in Österreich 710.034 unselbständig Beschäftigte 55 Jahre oder älter. All diese Personen werden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen. Das ist rund ein Fünftel aller unselbstständig Beschäftigten. In früheren Jahrzehnten lag dieser Anteil bei etwa 4 Prozent. Gleichzeitig wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter in den nächsten 15 Jahren deutlich zurückgehen. So eine Phase hatten wir in der Zweiten Republik noch nie. Das heißt, wir können es uns nicht leisten, das Potenzial von Menschen am Arbeitsmarkt ungenutzt zu lassen.

Was bedeutet das für die wirtschaftliche Entwicklung?

Bock-Schappelwein: Prognosen zeigen, dass Personen mit Lehrabschluss oder einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule zurückgehen werden. Wir haben in unserer Studie berechnet, was passieren würde, wenn es bis 2029 eine Lücke von 51.000 Fachkräften geben würde. In diesem Szenario bedeutet das bis 2029 einen kumulierten BIP-Verlust von 0,5 Prozent – umgerechnet rund 2,5 Milliarden Euro.

Was passiert, wenn Beschäftigte mit geringer Qualifikation höher qualifiziert werden?

Bock-Schappelwein: Wir haben eine Gruppe von 40.000 Beschäftigten mit geringer Qualifikation identifiziert, die für eine Aufqualifizierung

in eine mittlere Qualifikation infrage kommen würden. In diesem Szenario würde das BIP 2029 um 0,1 Prozent höher liegen. Das entspricht rund einer halben Milliarde Euro. Dabei sind weitere positive Faktoren noch nicht berücksichtigt. Mit einer mittleren Ausbildung habe ich ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko, höhere Einkommenschancen. Damit einher geht auch eine bessere soziale Absicherung in der Pension.

Wie ließe sich das umsetzen?

Bock-Schappelwein: Wichtig ist, dass die Qualifizierung arbeitsplatznah ist und im besten Fall während der Beschäftigung erfolgt. Sonst wird es gerade für diese Gruppe schwierig, sich das leisten zu können. Aber man muss noch weiter davor ansetzen und niederschwellig vermitteln, dass es solche Qualifizierungsmöglichkeiten gibt. Was wir durch Workshops mit Expert:innen außerdem gelernt haben, ist, wie wichtig es ist, Leute nach der

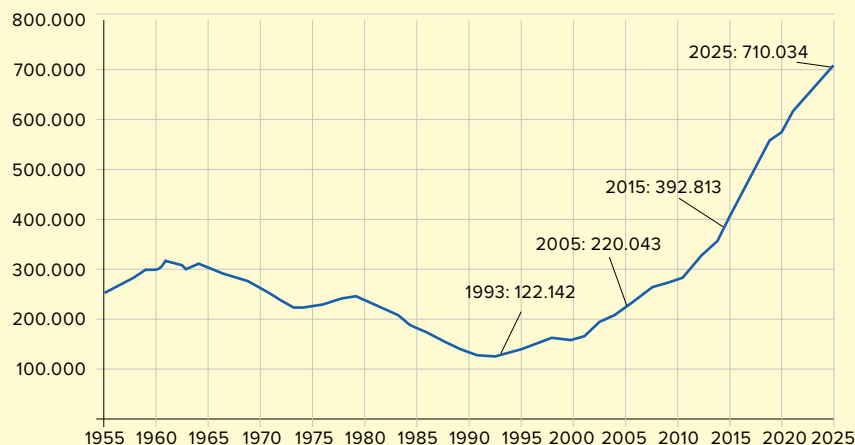
Qualifizierung zu betreuen. Es geht darum, mit der Ausbildung Fuß zu fassen und keine Nachteile durch fehlende Informationen zu haben.

Wie können auf der anderen Seite ältere Beschäftigte möglichst lang arbeitsfähig bleiben?

Bock-Schappelwein: Diese Frage ist besonders in systemrelevanten Bereichen von zentraler Bedeutung. Im Pflegebereich wird allein aufgrund der Altersstruktur in naher Zukunft rund ein Fünftel der Beschäftigten in Pension gehen. Gleichzeitig braucht es durch die alternde Gesellschaft mehr Beschäftigte in dem Bereich, die Nachfrage steigt. Hier braucht man oft eine mittlere Qualifikation, da müsste man mit entsprechenden Initiativen ansetzen. Denn dieser Bereich ist zentral für unser Gemeinwohl – und das Potenzial für Qualifizierung und Beschäftigung ist vorhanden.

Tizian Rupp

Unselbständig Beschäftigte im Alter ab 55 Jahren in Österreich 1955-2025



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO Berechnungen

Winterspaß. Bis zu 15 % günstiger!

**Deine Gewerkschaftsmitgliedschaft
bringt dich mitten ins Wintervergnügen.**

JUFA Hotels in Österreich und Lichtenstein

- 15 % Rabatt auf Übernachtungen
- zentrale Lage
- direkt an der Piste

oegb.at/jufa-angebot

Salzburger Skigebiete

- Attraktive Rabatte für dich und deine Familie
- ideal für einen spontanen Tagesausflug

oegb.at/skitage2025_2026

Mehr Winter. Weniger bezahlen.

Genieße deinen Urlaub, wertvolle
Familienzeit und exklusive Vorteile!

MITGLIEDER

profitieren von vielen
weiteren attraktiven
Angeboten. Alle Vorteile
auf einen Blick:

oegb.at/meinevorteile

OGB

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 30.06.2026. 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: Jänner 2026, WERBUNG

SPAREN MIT DEINER GPA!



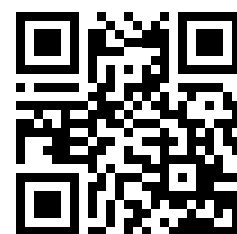
DIE GPA-GUTSCHEIN-APP.

Bestellen und sofort sparen mit deiner GPA!

Spare als **GPA-Mitglied** mit der GPA-Gutschein-App von Getcards –
über **4 % Rabatt** bei **SPAR, Interspar, Eurospar, SPAR Gourmet & Hervis**,
über **6 %** bei **Billa, Billa Plus, Penny, BIPA & IKEA**, über **11 %** bei **LIBRO & PAGRO** und fast **4 %** bei **LIDL**!

JETZT APP LADEN UND RICHTIG SPAREN!

Gilt nur für GPA-Mitglieder



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!