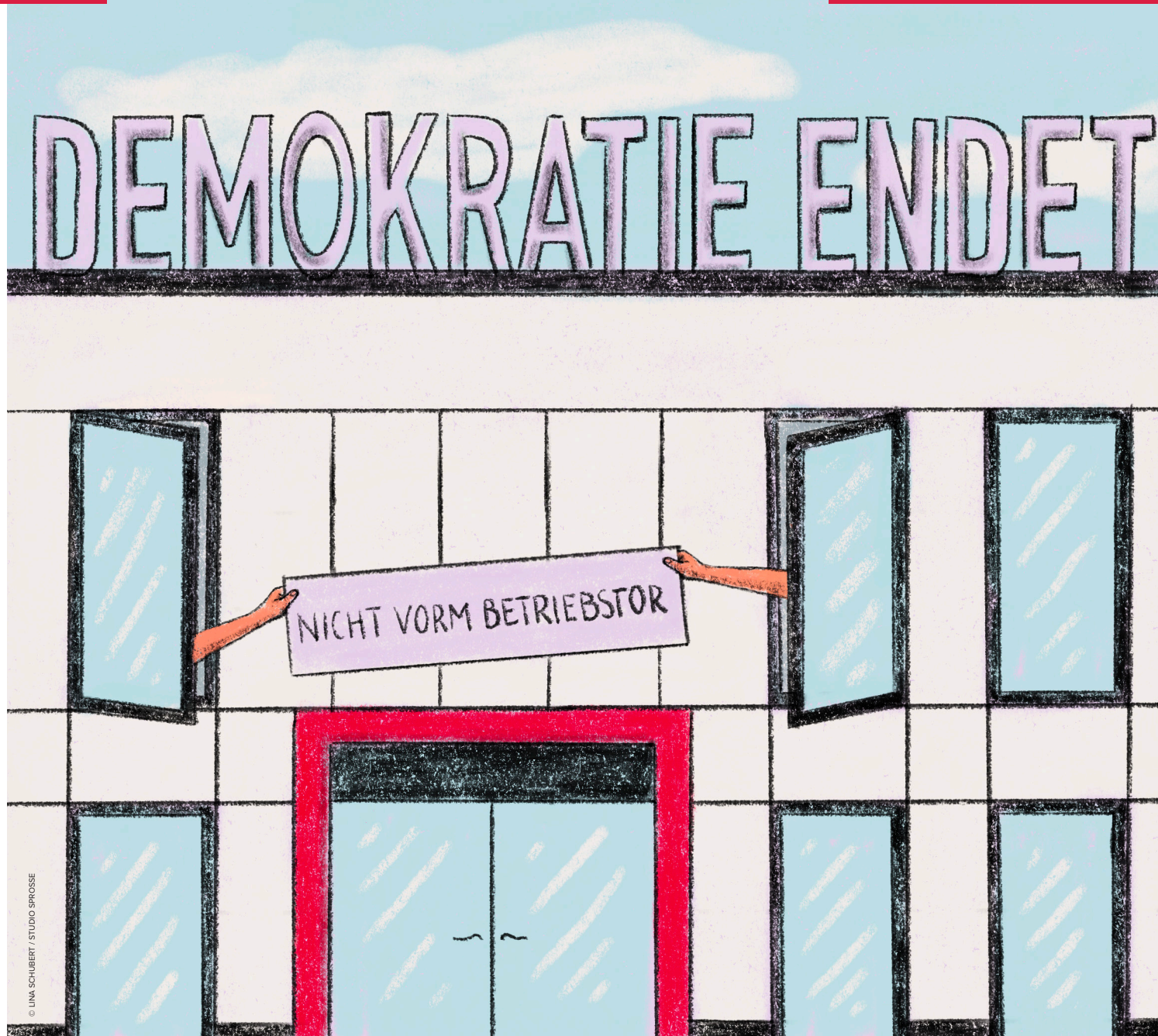


KOMPETENZ

3 / 2026

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität



© LINA SCHUBERT / STUDIO SPROSSE

Wie die Bevölkerung Salzburgs Sparmaßnahmen verhinderte S.12

Politologe Thomas Hofer zum Zustand der Demokratie S.18

Astrid Zimmermann für Lebenswerk geehrt



Die ehemalige Vorsitzende der Journalist:innengewerkschaft Astrid Zimmermann bei der Preisverleihung im Parlament

Astrid Zimmermann, langjährige Journalistin, frühere Vorsitzende der Journalist:innengewerkschaft und prägende Stimme für Medienfreiheit in Österreich, ist mit dem Concordia-Ehrenpreis ausgezeichnet worden.

Die Verleihung der Concordia-Preise 2026 fand am 30. April im Parlament statt. Mit den Prei-

sen würdigt der Presseclub Concordia journalistische Leistungen, die für Qualität, Verantwortung und demokratische Öffentlichkeit stehen.

Engagement für bessere Arbeitsbedingungen

Zimmermann wurde für ihr jahrzehntelanges Engagement für unabhängigen Journalismus, für die Rechte von Journalist:innen und für bessere Arbeitsbedingungen in den Medien geehrt. Die Auszeichnung würdigt damit nicht nur ihre journalistische Laufbahn, sondern auch ihren Einsatz für jene, die Journalismus unter oft schwierigen Bedingungen möglich machen.

Die promovierte Politikwissenschaftlerin, Pädagogin und Psychologin begann ihre journalistische Laufbahn bei der Arbeiter-Zeitung. Später war sie unter anderem bei News und beim Standard tätig und baute dort die Bundesländerberichterstattung mit auf. Von 2010 bis 2018 war sie Generalsekretärin des Presseclub Concordia. Darüber hinaus engagierte sie sich im Österreichischen Presserat und als Mitgründerin des Medienhauses Wien.

SERVICE

Datenschutz im Betrieb



© GRAADOBESTOCK

Was darf dein Arbeitgeber über dich wissen – und wo sind die Grenzen?

Digitale Tools machen es für Arbeitgeber immer leichter, Daten zu sammeln und auszuwerten. Doch nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch erlaubt. Es gibt klare Grenzen.

Hier erfährst du verständlich und praxisnah, welche Rechte du beim Datenschutz hast: von Kontrolle am Arbeitsplatz über E-Mails und Telefonate bis hin zum Einsatz von KI. Du liest, wann Mitbestimmung greift, welche Rolle der Betriebsrat spielt und wie du dich

gegen unzulässige Eingriffe wehren kannst. Ein kompakter Guide für alle, die im Job nicht gläsern sein wollen.

Hier geht es zum Artikel
www.gpa.at/datenschutz_info



BUDGET

Wo bleibt die Millionärssteuer?



Die Bundesregierung hat erste Details zum Doppelbudget 2027/28 präsentiert – und das in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und vor einem Hintergrund eines immer noch dramatischen Budgetdefizits. Internationale Krisen, Unsicherheiten und steigende Arbeitslosigkeit erschweren die Budgetpolitik. Für die Gewerkschaft GPA ist daher klar: Eine Konsolidierung darf nicht einseitig zulasten von Beschäftigten und Pensionist:innen gehen.

„Gerade jetzt wäre eine Millionärssteuer ein notwendiger und längst überfälliger Schritt.“

Barbara Teiber

Gewerkschaft GPA-Vorsitzende

GPA-Vorsitzende Barbara Teiber bringt es auf den Punkt: „Wenn Banken und große Gewinne stärker herangezogen werden, ist das ein Beitrag zu mehr Fairness, aber es reicht nicht. Gerade jetzt wäre eine Millionärssteuer ein notwendiger und längst überfälliger Schritt. Sie wird von einer Mehrheit der Bevölkerung unterstützt und würde dringend benötigte Spielräume schaffen. Dadurch würde der Beitrag der Vielen geringer werden.“

Positiv bewertet die GPA, dass Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik trotz Spardruck stabil bleiben. Kritisch sieht sie hingegen geplante Entlastungen bei den FLAF-Beiträgen für Arbeitgeber: Diese müssten jedenfalls von Unternehmen gegenfinanziert werden. Eine weitere Verschiebung der Steuerlast auf Arbeitnehmer:innen ist inakzeptabel.

Beschäftigte aus der Finanzbranche fordern einen fairen Abschluss.



KOLLEKTIVVERTRAG

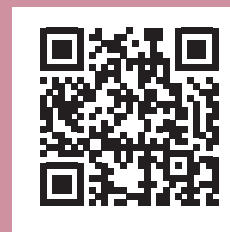
Frühjahrsrunde

Deine Gewerkschaft GPA verhandelt derzeit über die Kollektivverträge von unterschiedlichen Branchen.

Von der Erwachsenenbildung, der Finanzbranche über die chemische Industrie bis zur Elektroindustrie: Die Verhandlungen gestalteten sich in diesem Frühjahr bisher schwierig und konfliktreich. Proteste und Betriebsversammlungen sind die Begleitmusik dazu. Alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge mussten hart erkämpft werden und brachten teils schmerzhaft Kompromisse.

Du willst wissen, wie der aktuelle Verhandlungsstand in deiner Branche ist bzw. wie deine Branche abgeschlossen hat? Dann schau auf die GPA-Website.

Hier findest du alle Infos zu deinem Kollektivvertrag
www.gpa.at/kollektivvertrag



Betriebsversammlung in Lenzing





Um Demokratie muss man sich kümmern

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

Demokratie ist wie eine Pflanze: Wenn man sich nicht regelmäßig darum kümmert, geht sie ein. In dieser Ausgabe beleuchten wir die „Herrschaft des Volkes“ aus verschiedenen Blickwinkeln: Wie ist es weltweit um sie bestellt, was kann gesellschaftliches Engagement bewirken, was muss modernisiert werden und wie wird sie im Betrieb gelebt? Expert:innen und Betroffene nehmen Demokratie unter die Lupe.

Gelebte Demokratie heißt auch soziale Sicherheit. Das beste Beispiel dafür ist die österreichische Pension: Unsere Pension ist kein Auslaufmodell, sondern ein Erfolgsmodell, auf das wir uns verlassen können. Das Prinzip ist simpel: Wir zahlen heute für die aktuelle Generation – und die nächste Generation zahlt später für uns. Dass der Staat Geld zusteuert, ist kein Fehler im System, sondern Absicht. So bleibt die Pension für alle fair, auch wenn das Leben einmal nicht nach Plan läuft, man krank wird oder den Job verliert. Also: Lass dich nicht verunsichern.

Auch beim Urlaubsgeld sieht man, dass ein gutes Leben nicht vom Himmel fällt. Das Urlaubsgeld ist kein nettes Geschenk vom Chef oder der Chefin, sondern wurde gemeinsam hart erkämpft. Ob Pension oder Urlaubsgeld im Sommer – Verlässlichkeit gibt es nur, wenn wir zusammenhalten und für unsere Rechte eintreten.

Viel Spaß beim Lesen!



Gelebte Demokratie 6
Wie Gewerkschaften für Mitbestimmung kämpfen

Ein gutes Leben im Alter 10
Warum unsere Pensionen sicher sind

Pflegezuschuss Salzburg 12
Eine Erfolgsgeschichte der Zivilgesellschaft

Betriebsratsportät 14
Aus Ungarn vertrieben, in Wien angekommen

Interview 18
Politikberater Thomas Hofer über die österreichische Demokratie

Ein Modell gegen die Ungleichheit 20
Norwegens Vermögenssteuermodell



Urlaub 21
Worauf Beschäftigte achten sollten

Interview 22
Der Soziologe Klaus Dörre im Gespräch über Mitbestimmung im Betrieb

Ungarn 24
Gewerkschaftliche Perspektiven nach Orbán

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 Neudörfel, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörfel KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegel REDAKTION Daniel Gürtler (CR), Amela Dedukic (CvD), Pauline Pfann, Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN : Silvia Czech, Amela Dedukic, Johannes Gress, Babara Kasper, LAYOUT Johannes Loibenböck, ÖGB Verlag GRAFIK COVER: Lina Schubert/Studio Sprosse LEKTORAT Karin Flunger, Barbara Lavaud ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, t.aichelburg@brandcom.at, Christoph Höllriegel, soli@oegb.at SEKRETARIAT Sonja Adler LESERBRIEFE (GPA) i-media@gpa.at REDAKTIONSDRESSE 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.

KEINE

DEMOKRATI

**OHNE
GEWERKSCHAFT**

Lucia Bauer & Tizian Rupp

Mitbestimmung in der Arbeitswelt

Gewerkschaften sorgen dafür, dass Beschäftigte mit ihren Anliegen nicht allein bleiben, sondern ihre Interessen gemeinsam vertreten können. Sie sind Orte der Solidarität, schaffen Gegenmacht und machen Mitbestimmung konkret: im Betrieb, in Kollektivvertragsverhandlungen, in der Sozialversicherung und vor Gericht.

In Österreich ist diese demokratische Interessenvertretung eng mit der Arbeiterkammer verbunden. Während die Arbeiterkammer als gesetzliche Vertretung die Interessen aller Arbeitnehmer:innen bündelt, organisieren Gewerkschaften ihre Mitglieder freiwillig und verhandeln bei Kollektivvertragsverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen. Gemeinsam bilden sie ein starkes Gegengewicht zu wirtschaftlichen Interessen und bringen die Anliegen der Beschäftigten ein.

Für die Demokratie ist das unverzichtbar: Kolleg:innen werden nicht nur vertreten, sondern können selbst aktiv werden, mitreden und solidarisch für ihre Rechte eintreten. So wird Demokratie im Arbeitsleben erfahrbar.

Betriebsrat: Gegenmacht im Betrieb

Betriebsräte sind ein zentraler Baustein gelebter Demokratie. Sie sorgen dafür, dass Mitbestimmung auch im Arbeitsalltag stattfindet. Beschäftigte erhalten durch sie eine Stimme gegenüber der Unternehmensleitung und können ihre Interessen gemeinsam vertreten. Das schafft Ausgleich in einem Bereich, der sonst stark von wirtschaftlicher Macht geprägt ist. Gleichzeitig fördern Betriebsräte demokratische Kompetenzen: Diskussion, Aushandlung und Kompromiss werden im Betrieb konkret erlebt.

Wer Mitbestimmung im Job erfährt, beteiligt sich auch eher an gesellschaftlichen Prozessen. Zudem wirken Betriebsräte als Kontrollinstanz, achten auf die Einhaltung von Rechten und stärken das Vertrauen in faire Regeln. So tragen sie dazu bei, dass Demokratie nicht abstrakt bleibt, sondern im Alltag verankert ist – dort, wo Menschen einen großen Teil ihres Lebens verbringen.

Wenn es einen Aufsichtsrat gibt, sind vertreten Mitglieder des Betriebsrats die Interessen der Beschäftigten auch dort.

Kollektivvertrag: Gute Arbeitsbedingungen für alle

Kollektivverträge machen Demokratie im Arbeitsleben spürbar. Sie entstehen durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Sie schaffen einen Ausgleich von Interessen und sichern faire Löhne, geregelte Arbeitszeiten und verlässliche Bedingungen für viele, nicht nur für Einzelne. In den Verhandlungsteams der Arbeitnehmer:innen vertreten Betriebsrät:innen der jeweiligen Branche die Interessen der Beschäftigten.

Beschäftigte haben dabei die Möglichkeit, gemeinsam aktiv zu werden – bei Betriebsversammlungen, Protesten oder anderen gewerkschaftliche Aktionen. Diese Formen der Beteiligung geben ihnen eine Stimme, machen Anliegen sichtbar und stärken ihre Verhandlungsmacht.

Und genau darin liegt die Stärke: Wer sich gewerkschaftlich engagiert, kann etwas bewegen. Beschäftigte sind nicht bloß Betroffene, sondern Mitgestalter:innen. Sie bringen ihre Interessen ein, erleben Solidarität und verändern Schritt für Schritt ihre Arbeitswelt – und damit auch die Gesellschaft.



© EDGAR NETZER

Liebe Leserin, lieber Leser,

Demokratie ist mehr als alle paar Jahre das Kreuzerl bei einer Wahl zu machen. Aber auch dieses Kreuzerl musste erst hart erkämpft werden: 1905 stand ein Generalstreik im Raum, 250.000 Beschäftigte demonstrierten auf der Wiener Ringstraße und erreichten damit zwei Jahre später die erste Wahl auf Basis eines allgemeinen und gleichen Wahlrechts – wenn auch leider erst einmal nur für Männer.

Zu unserer heutigen ausgebauten Demokratie gehört darüber hinaus auch gesellschaftliches Engagement, viele Freiheiten, der Schutz von Minderheiten und die Mitsprache von Interessenvertretungen. Gewerkschaften spielen dabei eine wesentliche Rolle. Wir sind zwar überparteilich, aber dabei nicht unpolitisch: Wir bringen uns in den Gesetzgebungsprozess ein, nehmen Einfluss auf politische Prozesse im Sinne der Arbeitnehmer:innen und organisieren Betriebsratswahlen.

Letztere sind die unmittelbarste Form der Demokratie. Die Mitgestaltung des eigenen Arbeitsplatzes, die Mitsprache der Belegschaft bei Unternehmensentscheidungen sind ein Grundpfeiler unserer liberalen und aufgeklärten Demokratie. Ebenjene gerät weltweit – auch bei uns – zunehmend unter Druck. Gewerkschaften sind oft das erste Opfer autoritärer Systeme. Nicht nur deshalb stehen wir immer auf Seiten der Demokratie und werden sie heute und in Zukunft verteidigen.

BARBARA TEIBER
GEWERKSCHAFT GPA-VORSITZENDE

Demokratie endet nicht beim Parlament: Vertretung in Sozialversicherung und AMS

Viele Entscheidungen, die den Alltag von Arbeitnehmer:innen betreffen – Arbeitslosengeld, Gesundheitsversorgung, Unfallversicherung oder Pensionen – werden in diesen Institutionen getroffen.

Es ist daher ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Demokratie, dass dort auch Vertreter:innen der Beschäftigten sitzen. So wird demokratische Mitbestimmung in Bereiche getragen, die sonst technokratisch oder rein administrativ organisiert wären. Arbeitnehmervertreter:innen haben dort Mitspracherechte, stimmen über Budgets, Maßnahmen und Regeln ab und können Entscheidungen aktiv mitgestalten.

Die Interessen der Arbeitgeber sind strukturell oft stärker organisiert und wirtschaftlich mächtiger. Gewerkschaften sorgen dafür, dass die Perspektive der Beschäftigten gleichwertig eingebracht wird. Das verhindert, dass Entscheidungen einseitig zulasten von Arbeitnehmer:innen getroffen werden.

Für Kolleg:innen bis vors Gericht ziehen

Arbeitsrechte wirken nur, wenn sie auch durchgesetzt werden können. Der Rechtsschutz der Gewerkschaft GPA unterstützt Mitglieder mit Beratung, Interventionen beim Arbeitgeber und mit Vertretung vor Gericht oder Behörden. Dabei geht es oft um offene Gehälter, falsche Einstufungen, Kündigungen oder Arbeitszeitfragen.

Welche Bedeutung dieser Schutz hat, zeigen die Ergebnisse: 2025 er kämpfte die Gewerkschaft GPA mehr als 240 Millionen Euro für ihre Mitglieder, unter anderem durch Sozialpläne, Vergleiche und Verfahren. Rechtsschutz ist damit kein Zusatzangebot, sondern ein fundamentaler Teil gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Er gleicht Machtunterschiede im Betrieb aus und macht kollektive Rechte praktisch wirksam.

Für die Demokratie ist zentral, dass Beschäftigte nicht nur formell Rechte haben, sondern sie auch ohne Angst vor hohen Kosten oder persönlichen Nachteilen einfordern können.

Solidarität braucht Antifaschismus

Gewerkschaften stehen für Solidarität und gleiche Rechte. Deshalb ist Antifaschismus Teil des demokratischen Selbstverständnisses der GPA. Die Geschichte zeigt, warum: Im Nationalsozialismus und Austrofaschismus wurden Funktionär:innen verfolgt, Betriebsräte ausgeschaltet und unabhängige Arbeitnehmer:innenvertretung verboten.

Antifaschismus bedeutet daher, Angriffe auf Demokratie, Menschenwürde und Arbeitnehmer:innenrechte klar zu benennen. Er heißt, unmissverständlich Position gegenüber Ausgrenzung und autoritärer Politik zu beziehen – im öffentlichen Raum, in Betrieben und in der politischen Debatte.

Denn Demokratie lebt nicht nur von Wahlen, sondern auch von unabhängigen Organisationen, die Menschen eine Stimme geben. Gerade deshalb bleibt Antifaschismus eine gewerkschaftliche Aufgabe: Er schützt die Voraussetzungen dafür, dass Beschäftigte ihre Rechte vertreten und gemeinsam dafür einstehen können.

Was bedeutet für dich Demokratie?

Das sagen GPA-Mitglieder



© PRIVAT

Daniel, Suchthilfe Wien

"Arbeitsplatzdemokratie bedeutet, dass die Belegschaft selbst entscheidet über Arbeitsbedingungen, Abläufe und wohin der Betrieb sich entwickeln soll. Weil die Macht in Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt ungleich verteilt ist, braucht es starke gewerkschaftliche Organisation, um sie zu erkämpfen."



© EDGAR KETZER

Zejneba, Rituals

"Ohne Demokratie sind wir nur Objekte, welche ihre Selbstbestimmung und Freiheit verlieren. Daher ist es auch wichtig, in der Arbeit eine aktive Demokratie auszuleben."



© EDGAR KETZER

Michael, Lenzing AG

"Echte Demokratie darf nicht am Werkszaun Halt machen. Auch die Wirtschaft ist Teil der demokratischen Gesellschaft. Deswegen ist es wichtig, dass die Kolleg:innen eine starke Stimme haben und mitbestimmen können."

Die österreichische Pension hat sich bewährt: Sie sorgt seit Jahrzehnten für Sicherheit und Lebensqualität im Alter.



Darum sind unsere Pensionen sicher

Österreich zeigt, dass ein gutes Leben im Alter für alle möglich ist.

Wenn ich alt bin, kriege ich eh keine Pension.“ Bestimmt hast du diesen Satz schon einmal gehört, oder? Er wird ständig wiederholt – im TV, auf Social Media oder am Stammtisch. Aber nur weil etwas ständig wiederholt wird, heißt es nicht, dass es wahr ist.

Gerade in Krisenzeiten zeigt sich: Unsere Pensionen sind stabiler. Während private Pensionen von der Börse abhängen und durch Kurschwankungen unter Druck geraten können, ist unsere gesetzliche Pension nicht direkt davon betroffen. Der Grund dafür ist das sogenannte Umlageverfahren.

Deal zwischen Jung und Alt

Unser Pensionsmodell funktioniert einfach: Wer heute arbeitet, zahlt die Pensionen der Großeltern. Spä-

ter zahlen dann die nächsten Generationen deine Pension. Das nennt man Generationenvertrag. Das ist kein Trick, sondern ein faires Miteinander, das seit Jahrzehnten gut funktioniert.

Märchen vom Pensionsloch

Oft heißt es, das gesetzliche Pensionssystem, die Österreich-Pension, sei „zu teuer“ und stehe kurz vor dem Kollaps. „Das stimmt so nicht. Tatsächlich beteiligt sich der Staat bewusst an der Finanzierung – als Ausdruck sozialer Verantwortung und Solidarität. Dieses Steuergeld sorgt dafür, dass auch Menschen eine faire Pension bekommen, die zum Beispiel Kinder erzogen haben oder krank waren“, betont Anja Hafenscher, ÖGB-Expertin für Sozialrecht. „Diese Sicherheit ist kein Luxus, sondern die Basis für eine solidarische



„Unsere Pension ist kein Auslaufmodell. Wir lassen sie uns nicht schlechtreden.“

Anja Hafenscher,
ÖGB-Expertin für Sozialrecht

Gesellschaft und seit Beginn fix vorgesehener Finanzierungsbestandteil unserer Pensionen.“

Wer zahlt eigentlich was?

Besonders interessant – und das wird oft verschwiegen – ist: Wir Arbeitnehmer:innen zahlen den Großteil unserer Pension durch un-

sere Beiträge selbst. Bei Selbstständigen und Bauern schießt der Staat prozentuell viel mehr Steuergeld zu. „Gerade wir Arbeitnehmer:innen sorgen dafür, dass das alles funktioniert. Trotzdem wird gefordert, dass wir immer länger arbeiten – und das, obwohl es viele schon jetzt nicht gesund bis zur Pension schaffen oder im Alter ihren Job verlieren. Wir sagen ganz klar: Nein! Wir haben uns ein gutes Leben im Alter verdient und lassen uns das nicht wegnehmen“, stellt Hafenscher klar.

Blick über die Grenze

Ein Blick nach Deutschland zeigt, was wir richtig machen. In Deutschland sind die Pensionen im Schnitt deutlich niedriger. Warum? Weil das System kaputtgespart wurde und nicht alle in denselben Topf einzahlen. Beamte haben eigene Regeln, viele Selbstständige zahlen gar nichts ein. Die Folge: Es fehlt das Geld.

In Österreich unterliegen unselbstständig als auch selbstständig Erwerbstätige der gesetzlichen Pensionsversicherung. Auch Beamtinnen und Beamten wurden in das gesetzliche Pensionssystem überführt.

Außerdem wurde dem Privatisierungsdruck nicht nachgegeben. Deswegen sind die Pensionen höher als in unserem Nachbarland. Ein Erfolg, auf den wir stolz sein können.

Realität oder Panikmache?

Warum wird uns dann ständig eingeredet, unsere österreichische Pension sei kurz vor dem Zusammenbruch? Die Antwort ist einfach: Wenn du glaubst, dass es später keine Pension mehr gibt, wehrst du dich weniger gegen ein höheres Pensionsalter oder gegen Kürzungen. „Dahinter steckt eine Lobby, die will, dass du private Versicherungen abschließt. Davon profitieren vor allem aber Banken und Versicherungskonzerne, aber sicher nicht du“, betont die ÖGB-Expertin Hafenscher.

Es liegt an uns

Die österreichische Pension ist kein Auslaufmodell, sondern ein weltweit anerkanntes Erfolgsmodell. Und sie bleibt sicher – solange wir sie verteidigen und nicht zulassen, dass sie uns schlechtgeredet wird.

Mehr Infos: oegb.at/sicherepension



© TINA SCHÖN

Mehr Arbeitsplätze für Ältere

Alle Expert:innen sind sich einig: Unser Pensionssystem ist stabil. Die ständigen Warnrufe, das System stehe kurz vor dem Kollaps, gehören genauso ins Reich der Märchen wie die Behauptung, ältere Menschen wären arbeitsscheu.

Die Realität schaut anders aus: In Österreich gehen zwei von fünf Menschen direkt aus der Arbeitslosigkeit in Pension – oft, weil sie am Arbeitsmarkt keine Chance mehr haben. Ältere Beschäftigte bringen jahrzehntelange Erfahrung und Wissen mit. Trotzdem finden viele nach einer Kündigung keinen neuen Job, selbst nach zig Bewerbungen.

Rund ein Viertel der 25.000 mittleren und größeren Betriebe in Österreich beschäftigt keine einzige Person zwischen 60 und 64 Jahren. Das zeigt deutlich: Das Problem ist die mangelnde Bereitschaft vieler Unternehmen, ältere Beschäftigte einzustellen oder im Betrieb zu halten.

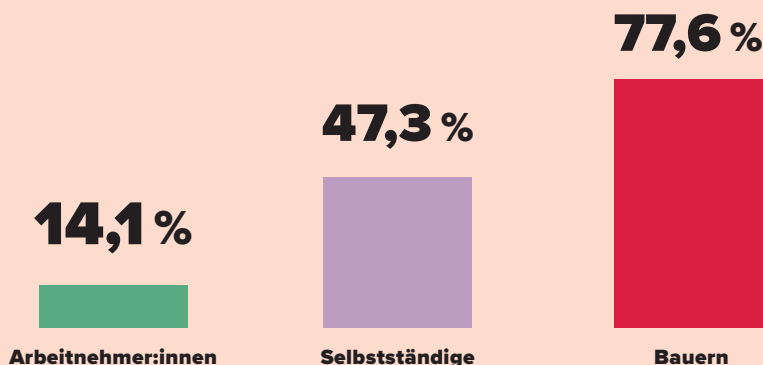
Darum fordert der ÖGB klare Anreize: Unternehmen, die überdurchschnittlich viele ältere Menschen beschäftigen, sollen belohnt werden. Wer hingegen deutlich unter dem Branchenschnitt liegt, soll einen Beitrag leisten.

Die Rechnung ist einfach: Je mehr Menschen gute Arbeit haben und Beiträge zahlen, desto stärker und gerechter bleibt unser Pensionssystem – heute und in Zukunft.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

Bauern und Selbstständige profitieren stark

Wie viel der Staat (= wir alle) zur Pension zahlt:



Arbeitnehmer:innen finanzieren ihre Pensionen größtenteils selbst. Bei Selbstständigen werden rund 47 Prozent, bei Bauern sogar fast 78 Prozent durch Steuergeld mitfinanziert.

Als Salzburg auf die Brücke ging

Bei Salzburg wird oft an die schöne Altstadt gedacht, gerahmt von Brücken, an denen verliebte Paare Schlösser anbringen. Im vergangenen November wurde auf einer dieser Brücken Demokratie gelebt – und Sparmaßnahmen verhindert.

Es ist ein Tag, der in Salzburg nicht so schnell vergessen werden wird. Über 10.000 Menschen kommen am 25. November 2025 auf die Staatsbrücke und machen ihrem Ärger Luft. Mit Erfolg.

Ein Schritt zurück. Rund sechs Wochen zuvor verkündet die ÖVP-FPÖ-Landesregierung, dass der Pflege- und Betreuungszuschuss ersatzlos gestrichen werden soll. Für die Beschäftigten hatte dieser Zuschuss bis zu 5 Prozent zusätzliches Bruttogehalt bedeutet. „Die erste Reaktion war Wut, Zorn, Verstörung, Irritation und Verständnislosigkeit“, blickt Klaus Brandhuber, Betriebsratsvorsitzender des Diakoniewerks in Salzburg, auf diesen Tag zurück. Er spricht für seine Kolleg:innen, die unter anderem in der Senior:innen- und Behindertenarbeit sowie bei mobilen Diensten tätig sind.

Das Geld war da

„Zu dem Zeitpunkt war uns sofort bewusst, dass wir handeln müssen. Uns war klar, dass es eine Bewegung braucht“, schildert Michael Huber, Geschäftsführer der Gewerkschaft GPA Salzburg. Das Geld war weiterhin vorhanden. Der Bund hatte es weiter an das Land Salzburg ausbezahlt, aber ohne verpflichtende Zweckbindung.

Eine Situation, die Huber so zusammenfasst: „Sie haben das Geld kassiert und zu den Menschen gesagt: Wir müssen sparen.“ Gemeinsam mit

ÖGB, Arbeiterkammer und den anderen Gewerkschaften wird eine Petition ins Leben gerufen. „Ich weiß nicht mehr, wie viele Zettel ich am Ende abgegeben habe, weil ich aufgrund der Menge mit dem Zählen aufhören musste. Die Leute haben wirklich gespürt, dass wir sie – und sie uns – brauchen“, erinnert sich Sieglinde Tazol, Betriebsratsvorsitzende vom Caritasverband Salzburg. Sie steht beim Gespräch im Dorf St. Anton, der ältesten Einrichtung der Caritas in Salzburg. In der Behinderteneinrichtung arbeiten rund 120 Kolleg:innen, viele von ihnen wären von der Streichung des Zuschusses betroffen gewesen.

Die Erwartungen verzehnfacht

Während die Petition immer größere Unterstützung erhält, findet eine erste Demonstration statt. Am 5. November soll direkt nach einer Konferenz von Betriebsrät:innen aus dem Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich ein Menschenzug durch die Stadt ziehen. Zu dem Zeitpunkt ist noch nicht klar, ob der Kampf um den Pflege- und Betreuungszuschuss ausreichend Leute mobilisieren kann, erzählt Orhan Dönmez, Regionalsekretär der GPA Salzburg. „Angemeldet haben wir 300 Leute. Gekommen sind dann schlussendlich 3.000.“

Christoph Eschbacher, Betriebsratsvorsitzender der Lebenshilfe Salzburg, steht in einer inklusiven Bibliothek der Lebenshilfe, als er von diesem Tag erzählt: „Mir haben sich

die letzten Minuten vor Beginn der Demonstration eingebrannt, als immer mehr Kolleg:innen mit Schildern gekommen sind – oft sogar noch in Berufskleidung.“ An über 40 Standorten betreut die Lebenshilfe Salzburg Menschen mit Behinderung. Seine Kollegin Katharina Premm, ebenfalls Betriebsrätin und in der Werkstatt als Unterstützerin tätig, ergänzt: „Der Rückhalt in der Gesellschaft war groß, denn die Leute wissen, wie wichtig unsere Berufe sind.“

Solidarität auf der Staatsbrücke

Innerhalb eines Monats sind mehr als 80.000 Unterschriften gesammelt worden. Sie sollen bei einer weiteren Demonstration an die Landesregierung übergeben werden. Betriebsratsvorsitzender Harald Brengel steht im Eingang einer Pflegeeinrichtung der ÖJAB, der Österreichischen Jungarbeiterbewegung, und erzählt begeistert von diesem Tag: „Ich sah noch nie so viele Kolleg:innen aus unserem Betrieb auf der Straße. Und man muss immer bedenken, wie viele Menschen ja auch noch im Dienst sind!“ Als der Zug am Krankenhaus der Barmherzigen Brüder vorbeikommt, rufen Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen, die gerade arbeiten, aus den Fenstern.

Auch Ramona Salicevic von der Lebenshilfe Salzburg ist unter den Demonstrierenden. Sie ist extra angereist – aber nicht alleine: „Alle Bekannten, alle Freund:innen, das

Am 25. November 2025 protestierten über 10.000 Menschen in Salzburg für den Erhalt des Pflege- und Betreuungszuschusses.



© AK SALZBURG (RIEGER)

ganze soziale Netzwerk, was wir im Pinzgau haben, sind mitgegangen auf die Demonstration. Das war gespürte Solidarität.“ Die Demonstration startet in zwei Zügen. Über die Salzach hinweg können die Demonstrierenden einander sehen. Sie tragen Warnwesten, halten Lichter in die Höhe und rufen, was auch auf ihren Transparenten steht: „Stopp den Pflegeraub!“

Auf der Staatsbrücke, mitten in der Salzburger Altstadt, kommen über 10.000 Menschen zusammen. Die Solidarität geht weit über die Beschäftigten hinaus, Dönmez erinnert sich an eine 80-jährige Frau: „Sie hat mir erzählt, dass sie noch nie in ihrem Leben auf einer Demonstration war.“ Was viele der Protestierenden noch gar nicht ahnen: Eine der größten Demonstrationen, die Salzburg je erlebt hat, ereignet sich hier gerade.

Die Regierung rudert zurück

Der Druck wirkt. Wenige Tage später verkündet die Salzburger Landesregierung, dass der Pflege- und Betreuungszuschuss bis Juni 2026 verlängert wird. „Am Ende des Tages hat die schwarz-blaue Landesregierung dem Druck der Straße weichen müssen. Da sieht man als Gewerkschaft, dass

sich Aufstehen lohnt“, erzählt Michael Huber. Um eine langfristige Lösung zu erreichen, wurde ein Volksbegehren gestartet. Es soll den Zuschuss absichern, die Zweckwidmung sicherstellen und weitere Berufsgruppen einbeziehen. „Das betrifft zum Beispiel Hebammen oder nicht diplomierte Beschäftigte in der Behindertenbetreuung. Diese Änderung ist längst überfällig“, so Huber.

Weitere Monate vergehen. Dann rudert die Landesregierung weiter zurück. Nach einigen Verhandlungsrunden sei festgestellt worden, dass die Streichung des Zuschusses mit Juni 2026 zu rechtlichen Schwierigkeiten führen würde – so die offizielle Erklärung der Landesregierung. Unabhängig von der Begründung ist für Huber klar, dass das Volksbegehren dennoch dringend notwendig ist. Neben einer langfristigen Sicherung in ganz Österreich geht es auch um die Kolleg:innen in anderen Bundesländern: „Wer sagt uns, dass nicht eine andere Landesregierung auch auf die Idee kommt, den Pflege- und Betreuungszuschuss plötzlich einzustellen?“

Heute steht Orhan Dönmez wieder auf der Staatsbrücke. Er erzählt, dass

die Liebesschlösser, die Paare auf dem Steg daneben anbringen, immer wieder abmontiert werden. Die Stadt bewahrt sie ein Jahr lang auf. Beim Zuschuss muss es anders sein: „Im Bundesland Salzburg muss der Zuschuss für die Zukunft gesichert werden. Dafür sind wir aufgestanden und würden es auch jederzeit wieder tun.“

Tizian Rupp

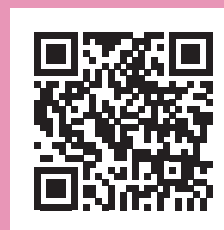
Zum Volksbegehren

s.gpa.at/volksbegehren



Video-Bericht

s.gpa.at/pflegezuschuss_video



Für **Marie-Pierre Granger** ist Mitbestimmung an der Universität ein laufender Prozess – und eine demokratische Aufgabe.

Mitbestimmung ist „Work in Progress“

Marie-Pierre Granger erlebte an der Central European University den politischen Druck in Ungarn, den Umzug nach Wien und den Aufbau des ersten Betriebsrats. Heute setzt sich die Betriebsratsvorsitzende für mehr Transparenz, bessere Arbeitsbedingungen und demokratische Mitbestimmung an der Universität ein.

Marie-Pierre Granger beantwortet die Frage nach ihrer Person nicht mit dem Beginn ihrer Betriebsratsarbeit, sondern holt weiter aus. In Frankreich geboren, wuchs sie in zwei Welten auf: „Ein Teil war bürgerlich-aristokratisch, aber ich lebte mit meiner Mutter und meinem Stiefvater.“ Beide hatten die Schule früh verlassen und waren Arbeiter. Ihre Mutter war Schneiderin und ihr Stiefvater Mechaniker und aktiver Gewerkschafter.

So erhielt Granger schon früh einen Einblick in gesellschaftliche Unterschiede. Neben ihrem Studium arbeitete sie als Erntehelferin: „Ich denke, das alles hat mir ein starkes Bewusst-

sein dafür gegeben, mit welchen Hindernissen unterschiedliche Bevölkerungsgruppen konfrontiert sind.“

Optimismus in Ungarn

Nach einem Studium des Europäischen Rechts unterrichtete sie zunächst in England. 2004 begann sie an der Central European University (CEU) in Budapest zu lehren – im selben Jahr, in dem Ungarn der EU beitrug. „Ich liebe es hier, weil wir so viele verschiedene Hintergründe haben, sowohl bei den Studierenden als auch beim Personal.“

Granger erlebte die Stadt damals im Aufbruch: „Damals waren der Enthusiasmus und der Optimismus wirklich

spürbar. Man hätte sich niemals vorstellen können, was für politische Entwicklungen folgen sollten.“

Illiberal wird großgeschrieben

Ab 2010 begann unter Ministerpräsident Viktor Orbán der Abbau rechtsstaatlicher Institutionen. Das von ihm propagierte Modell der „illiberalen Demokratie“ veränderte auch das gesellschaftliche Klima. „Mir fiel bei meinen ungarischen Freund:innen auf, dass plötzlich niemand mehr über Politik reden wollte. Alle waren frustriert.“

Auch die Probleme im Gesundheitssystem bekam Granger am eigenen Leib zu spüren: „Ich war schwer krank

in einem ungarischen Krankenhaus und wäre fast gestorben, weil es an allem gemangelt hat.“ Spätestens da war für sie klar, dass sie das Land verlassen wollte. Doch Orbán kommt ihren Plänen zuvor. Mit einem von Kritiker:innen als „Lex CEU“ bezeichneten Gesetz verhindert die Regierung de facto die Weiterführung der Universität in Ungarn. Bereits zuvor hatte sich Orbán wiederholt mit antisemitischem Unterton gegen George Soros, den Gründer der Universität positioniert und das von ihm so bezeichnete „Soros-Netzwerk“ zum politischen Feindbild gemacht. Letztendlich war die Universität gezwungen, ihren Standort nach Wien zu verlegen.

Beginn im Betriebsrat

In Österreich angekommen, wird Granger im Jahr 2021 Teil des ersten Betriebsrats der Universität. All diese neuen Rahmenbedingungen zu verstehen, war anfangs gar nicht so einfach: „Wir mussten erst einmal lernen, was wir als Betriebsrat eigentlich alles können und dürfen. Nicht nur wir, sondern auch der Arbeitgeber.“

„Wir mussten erst einmal lernen, was wir als Betriebsrat eigentlich alles können und dürfen.“

Marie-Pierre Granger
Betriebsratsvorsitzende, Central
European University

Unterstützung erhielt der Betriebsrat dabei durch die Gewerkschaft: „So weit ich weiß, haben wir das erste rein englische Training für Betriebsrät:innen durch die Gewerkschaft GPA erhalten.“ Geholfen hat auch der Kontakt mit Betriebsrät:innen anderer privater Universitäten, um sich über die Praxis auszutauschen.

Familienfreundliches Arbeiten

Als einen der ersten Erfolge hat der Betriebsrat ein Modell für familienfreundliches Arbeiten an der CEU eingeführt, das nun universitätsweit um-

gesetzt wird. Arbeitsbedingungen werden dabei so angepasst, dass sie den Bedürfnissen von Kolleg:innen mit Familien gerecht werden. Ein weiteres großes Thema für den Betriebsrat ist eine Gleitzeit-Vereinbarung. Diese wurde inzwischen ausverhandelt. Das sei auch dringend notwendig, erklärt Granger, denn „viele Kolleg:innen arbeiten de facto in einem Gleitzeit-Modell, ohne dass es dafür Regeln gibt.“ Mit der Vereinbarung wird nun einerseits mehr Sicherheit und andererseits mehr Flexibilität geschaffen.

„Als Betriebsratsteam aus vielen verschiedenen Bereichen haben wir einen 360-Grad-Blick.“

Marie-Pierre Granger
Betriebsratsvorsitzende, Central
European University

Angesprochen auf ihr Betriebsratsteam beginnt Granger sehr erfreut zu erzählen: „Wir kommen aus ganz vielen verschiedenen Bereichen des Hauses und vertreten rund 400 Personen. Wir sind daher wahrscheinlich der einzige Ort, an dem man versteht, wie die Universität wirklich funktioniert.“ Sie spricht von einem 360-Grad-Blick, den sie im Betriebsrat haben. Dadurch kann der Betriebsrat bei Doppelgleisigkeiten schnell gegensteuern – etwa wenn Evaluierungsprozesse für verschiedene Personalgruppen komplett unabhängig gedacht werden.

Und es gibt auch schon ein nächstes Anliegen. Zukünftig sollen die Tätigkeitsprofile der Beschäftigten detaillierter und nachvollziehbar beschrieben werden. „Oft wissen Kolleg:innen nicht, ob sie richtig eingestuft und fair bezahlt werden, weil die Tätigkeitsprofile so unklar sind.“ Dadurch kann auch der Betriebsrat in seinen Beratungen besser unterstützen. Denn transparente Tätigkeitsbeschreibungen sind eine wichtige Vorausset-

zung, um etwa einen Gender Pay Gap sichtbar zu machen und zu schließen.

Kein Kollektivvertrag

Schlussendlich geht es dem Betriebsrat aber um mehr als nur den eigenen Betrieb: „Wir gehören zu den zwei Prozent der Angestellten in Österreich, die nicht von einem Kollektivvertrag erfasst sind.“ Wichtig ist Granger bei einem zukünftigen Kollektivvertrag für private Universitäten, dass dieser nicht von den Arbeitgebern genutzt wird, um die Gehälter innerhalb der Branche zu senken. Dazu brauche es den Zusammenhalt zwischen den einzelnen Betriebsräten, die intensiv im Austausch sind.

Demokratie und Betriebsrat

Was hat aus ihrer Sicht als Wissenschaftlerin der Betriebsrat mit Demokratie zu tun? „Gute Frage“, sagt Granger. „Uns wurde von der Führungsebene am Anfang kommuniziert: Die Universität ist keine Demokratie. Das haben wir natürlich nicht hingenommen.“ Für den Betriebsrat steht es außer Streit, dass auch auf einer Universität die Beschäftigten ihre Stimme einbringen und Veränderungen mitgestalten können. Das sei Teil des demokratischen Prozesses.

Durch den Druck des Betriebsrats gibt es inzwischen mehr Austausch und Transparenz. Aus Grangers Sicht braucht es hier aber noch weitere Verbesserungen. Gerade dafür sei der Betriebsrat essenziell, denn er sei „als etablierte und rechtlich abgesicherte Institution eine wichtige Einrichtung, um mehr Mitbestimmung umzusetzen“. Dafür werden sich Marie und ihre Kolleg:innen auch weiterhin einsetzen. Die Arbeit im Betriebsrat sei – wie sie am Ende des auf Englisch geführten Gesprächs sagt – ein „work in progress“.

Tizian Rupp

Wohnen statt Träumen

„Lehre, Leben und Wohnen müssen leistbar sein“, fordert Jennifer Huemer, die neue Vorsitzende der Gewerkschaftsjugend.



Die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) hat mit Jennifer Huemer eine neue Vorsitzende. Die 24-jährige Oberösterreicherin

kennt die Realität vieler Lehrlinge aus eigener Erfahrung und setzt klare Schwerpunkte: faire Bezahlung, gute Ausbildung und echte Mitbestimmung.

Ein zentrales Thema ist leistbares Wohnen. Mit der Kampagne „Wohntraum? Traum weiter!“ macht die Gewerkschaftsjugend weiter Druck: Steigende Mieten und Fixkosten machen ein selbstständiges Leben für viele junge Arbeitnehmer:innen unmöglich. Huemer stellt klar: „Wohnen ist ein Grundrecht. Wer arbeitet, muss sich eine eigene Wohnung leisten können – das gilt auch während der Lehre.“ Darum fordert sie konkrete Maßnahmen ein – von Mietpreisdeckel bis zu mehr sozialem Wohnbau. Die neue Vorsitzende will die Jugend wieder lauter machen und näher an den jungen Menschen sein. Ihr Ziel ist ein gutes Leben für alle – mit fairen Chancen von Anfang an.
oegj.at/wohnen

Jugendsporttag: Jetzt anmelden!

Am 1. Juli 2026 heißt es in Wien wieder Sport, Spaß und Action für Lehrlinge. An über 25 Stationen können junge Menschen verschiedene Sportarten ausprobieren und sich informieren: von Baseball, Yoga, Zumba bis zu Gladiator Game. Die Teilnahme ist gratis, Lehrlinge werden vom Betrieb freigestellt.

Sei dabei! Mehr Infos und Anmeldung:
jugendsporttag.at



Sommer, Sonne und Urlaubsgeld

Gemeinsam erreichen wir mehr.

Endlich Juni! Die Tage werden länger, die Festivals starten und der Urlaub ist geplant. Und für viele gibt es auch ein ordentliches Plus auf dem Konto – das Urlaubsgeld. Für manche von uns ein Rettungsanker für den Sommer. Aber klar ist auch: Das Urlaubsgeld ist kein Geschenk vom Staat oder vom Chef, sondern wurde von deiner Gewerkschaft erkämpft. Kurz gesagt: Es ist unser gemeinsamer Erfolg.

Zusammenhalt zahlt sich aus

Mit deiner Mitgliedschaft gibst du uns den nötigen Rückenwind. In Kollektivvertragsverhandlungen etwa setzen Gewerkschaften höhere Löhne und Gehälter für dich durch und sichern dein Urlaubsgeld. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir am Verhandlungstisch – deshalb: Sag es deiner Familie, deinen Freund:innen und Bekannten und lass uns weiterwachsen.

Fakten für dein nächstes Gespräch:

- **Kein Gesetz:** Das Urlaubs- und auch das Weihnachtsgeld regelt dein Kollektivvertrag (KV). Ohne diesen gäbe es nur zwölf Gehälter/Löhne im Jahr.
- **Wer kriegt's?** Fast alle Arbeitnehmer:innen – egal ob Vollzeit oder Teilzeit. Bei kurzen Jobs, zum Beispiel beim Ferialjob, anteilig für die gearbeitete Zeit.
- **Pünktlich am Konto:** Meistens landet das Urlaubsgeld Ende Juni auf deinem Konto. Den genauen Termin regelt dein KV.

Erzähl's weiter – gemeinsam holen wir mehr für alle heraus:

oegb.at/mitgliedwerden

Genieße deinen Sommer – gemeinsam sorgen wir dafür, dass das Urlaubsgeld auch in Zukunft sicher bleibt. Mehr zum Thema: oegb.at/ab-in-den-urlaub

Extra für Mitglieder

Urlaub geplant? Dann spar gleich doppelt: Als Gewerkschaftsmitglied bekommst du 15 Prozent auf Übernachtungen in allen JUFA-Hotels in Österreich, Deutschland, der Schweiz und in Liechtenstein.

oegb.at/jufa-angebot

Schon gehört?

Dein Radio. Deine Sprache. Dein Wien.

Mit IDEM-FM startet ein Radio, das Menschen verbindet: für Hunderttausende Beschäftigte mit Wurzeln in Südosteuropa – und für alle, die in Wien und ganz Österreich leben und arbeiten. Klänge von zu Hause treffen auf den Alltag hier. Für viele ist das mehr als nur Radio: ein Stück Heimat im Ohr und ein verlässlicher Begleiter durch den Arbeitstag. Seit 1. Mai sendet IDEM-FM auf 99,1 MHz in Wien sowie österreichweit nonstop im Livestream.

Mit und für Beschäftigte

Hinter dem neuen Sender steht vidaFlex, die Initiative für Ein-Personen-Unternehmen und Selbstständige der Gewerkschaft vida. Für den vida-Vorsitzenden Roman Hebenstreit ist klar: Eine moderne Gewerkschaft muss dort sein, wo ihre Mitglieder sind – auch im Radio. IDEM-FM gibt den Menschen eine Stimme: mit Service, Informa-

IDEM-FM
WIR GEHEN GEMEINSAM



tion und Nachrichten in den Sprachen ihres Alltags – auf Bosnisch, Kroatisch, Serbisch und Deutsch.

Musik, die verbindet

Hits aus Südosteuropa neben österreichischen Klängen – vertraute Sounds und frische Entdeckungen. Für die einen ein Stück Heimat, für die anderen vertraute Urlaubsklänge. Jetzt Reinhören – und weitersagen: www.idem-fm.at
99,1 MHz Wien | Österreichweit im Livestream

Muttersprachliche Beratung

Probleme im Job? Der ÖGB berät in Wien auf Arabisch, Rumänisch, Russisch und Ukrainisch. Termin vereinbaren: 01/534 44-39100 oder service@oegb.at

Mehr unter: oegb.at/muttersprache

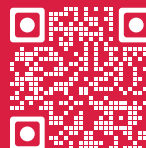


GEWINNSPIEL: Wer wird Weltmeister?

Österreich ist bereits Weltmeister – zumindest, was die Kollektivverträge betrifft! Stolze 98 Prozent aller Arbeitnehmer:innen genießen hierzulande kollektivvertraglichen Schutz. Einen solchen Titel würden wir uns natürlich auch auf dem Fußballplatz wünschen.

Glaubst du, dass Österreich bei der Fußball-WM 2026 ganz oben mitmischen kann? **Gib jetzt deinen Tipp ab**, nenn uns deinen WM-Favoriten und sichere dir die Chance auf ein brandneues iPhone oder viele andere tolle Preise!

oegb.at/wm-gewinnspiel



Thomas Hofer ist Politikberater, Autor und ehemaliger Innenpolitikredakteur des Nachrichtenmagazins profil.

Die Demokratie braucht ein Update

Österreichs Demokratie steht nicht am Abgrund – aber sie ist in die Jahre gekommen. Emotionen verdrängen zunehmend Fakten, Vertrauen geht verloren und politische Narrative verschieben sich spürbar. Im Interview erklärt Politikforscher Thomas Hofer, warum das kein Grund zur Panik ist, aber sehr wohl ein Weckruf.

KOMPETENZ: Wie steht es aktuell um die Demokratie in Österreich? Mit welchem Bild würden Sie sie beschreiben?

Thomas Hofer: Das Bild ist das eines schönen, alten Gebäudes, das Sicherheit, Schutz und auch Geborgenheit bietet und in dem man trotz Differenzen gut und friedlich zusammenleben kann. Aber das Gebäude ist mittlerweile renovierungsbedürftig. Der Putz bröckelt, die Sanitäreinrichtungen sind nicht mehr ganz der letzte Schrei, und da und dort ist eine Fensterscheibe zu Bruch gegangen. Und es ist klar, dass sich die Bewohner aktuell nicht genug darum kümmern, das altherwürdige Haus auch am neuesten Stand zu halten.

Ich war immer skeptisch, wenn es darum gegangen ist, die Demokratie in Österreich am Abgrund zu wähen: Der Begriff Orbansisierung war aus meiner Sicht immer zu heftig, auch wenn manche vielleicht wirklich in die Richtung

woll(t)en. Aber es gibt natürlich bedenkliche Entwicklungen, wie jene zur „Emokratie“, wo einfach nur mehr Emotionen und nicht eine gemeinsame Grundlage aus Fakten dominieren.

Stichwort Emotionen: Welche Rolle spielen sie, um Mehrheiten zu gewinnen? Und was bedeutet es für unsere Demokratie, wenn Ängste künstlich erzeugt werden?

Ich bin nach so vielen Jahren im Geschäft hoffentlich nicht naiv: Emotionen gab's immer in der Politik und das ist auch nachvollziehbar und wohl nur menschlich. Aber wenn sich Emotionen komplett von der faktischen Ebene abkoppeln, wird es gefährlich. Dann haben wir eben eine „Emokratie“, wo sich jeder seine eigenen Fakten zusammen bastelt. Deren Endausbaustufe sehen wir in Trumps USA – da ist es egal, wie die echten Zahlen und Daten ausschauen, jeder schafft sich seine Welt und verpackt die Emotion mög-

lichst gewinnbringend. Das ist dann schon ein gefährlicher Trend, eben weil Ängste dann oft dominieren und es damit auch immer stärker zu Hass kommt, der dann auch irgendwann physische Auswirkungen zeitigt.

Unser Grundproblem in der Politik ist: Angst ist viel leichter zu schüren als die Hoffnung zu wecken. Deshalb stecken wir gefühlt in einer Negativspirale. Aus der auszubrechen, ist aufgrund der Dominanz des Alltagsgeschäfts gar nicht einfach. In Österreich, und nicht nur hier, gilt diese Definition von politischem Erfolg: es geht mir dann gut, wenn es mir relativ gesehen weniger schlecht als dem Mitbewerber geht. Das kann die Bürgerinnen und Bürger aber natürlich niemals zufriedenstellen, und deshalb ist auch ein breiter Vertrauensverlust zu sehen.

Parteien wie die FPÖ behaupten oft, nur sie würden „für das Volk sprechen“. Warum funktioniert dieses Narrativ? Welche Rolle spielt Social Media dabei?

Die FPÖ ist, was das kommunikative Handwerk angeht, derzeit die professionellste Partei des Landes. Sie hat angesichts einiger Krisen, von der Migrationskrise 2015 über Covid 2020 bis hin zur Wirtschaftskrise seit 2022 das Narrativ aufgebaut, die „Freiheit“ gegen die „Unterdrückung der Eliten“ zu setzen. Und sie hat durchaus sehr stark auch ursprünglich linke Erzählungen, eben auch das „wir da unten gegen die da oben“ besetzt.

„Unser Grundproblem in der Politik ist: Angst ist viel leichter zu schüren als die Hoffnung zu wecken.“

Thomas Hofer
Politikforscher und Autor

Das sieht man im Übrigen auch in den USA, wo Donald Trump die Wählerkoalition der Republikaner deutlich umgebaut hat und gar nicht wenige ehemalige Obama-Zielgruppen angesprochen hat. Bei der FPÖ kommt auch noch hinzu, dass sie, was die Verbreitung ihrer Botschaften angeht, die bei weitem reichweitenstärksten Eigenkanäle etabliert hat.

Wie entlarvt man Demagogie, ohne ihr ständig zusätzliche Aufmerksamkeit zu schenken?

In Krisenzeiten ist das freilich noch einmal ein Stück schwieriger. Aber ich denke nicht, dass die Imitation des kritisierten Prinzips zum Erfolg führt. Das passiert aber aber da oder dort. Dagegen gibt es schon einen Platz für „straight talk“, also das ehrliche Ansprechen des Renovierungsbedarfs im eingangs beschriebenen Haus der Demokratie. Dazu muss nur Politik auch mit Strukturreformen

vorangehen. Aber dazu sind offenbar nicht alle bereit. Und dann stimmt zwar schon, dass man nicht permanent die Frames der Gegner stärken sollte. Aber das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass man relevante Themen ignorieren kann, frei nach dem Motto: Worüber ich nicht spreche, das existiert nicht. Man muss eine intelligente Form finden, drückende Themen anzugehen, ohne dabei aber in einen Populismus-Wettbewerb einzusteigen.

US-Präsident Donald Trump kanzelt Qualitätsmedien als „Fake News“ ab, teilt aber selbst Inhalte, die zur Gänze KI-generiert sind. Was bedeutet es für unsere Debattenkultur, wenn der Wahrheitsbegriff auf immer wackligeren Füßen steht?

Der Triumph der Fake News steht ja erst bevor, wenn sehr bald auch manipuliertes Bewegtbild nicht mehr von der Realität zu unterscheiden sein wird. Dann kann man jede und jeden alles sagen lassen, was sie oder er nie gesagt haben. Da wünsche ich dann viel Spaß bei der Korrektur dessen, was man nie gesagt hat. Insgesamt wird die Authentifizierung von Zahlen, Daten und Fakten immer schwieriger.

Die Glaubwürdigkeit leidet ja schon heute, und wir sind da sicher noch nicht am Ende des Prozesses. Von einer Debattenkultur kann man dann kaum mehr sprechen, weil alle aneinander vorbeireden und sich jeweils in ihrer Emotion hochjassen. Aber ich sehe das Positive: Das Gegenstück sind für mich Institutionen, die Nähe aufbauen können, lokal und regional verwurzelt sind. Der Direktkontakt wird da noch viel wichtiger als er es heute schon ist.

Was macht Sie trotz allem optimistisch für die Demokratie in Österreich?

Das wir in der oben beschriebenen Entwicklung beileibe noch nicht so „weit“ sind wie etwa die USA. Wir haben schon noch eine starke Mitte der Gesellschaft – und zwar in dem Sinne, dass hierzulande noch mehr Menschen offen sind, Argumente gegeneinander abzuwiegen. Das ist eine Tugend, die in einer Zeit von Algorithmen, die einmal bestehende Meinungen immer nur weiter verstärken, sehr viel wert ist.

Man muss diese Debattenkultur nur jetzt wirklich beginnen abzusichern. Denn ich gebe zu, die politischen, wirtschaftlichen und medialen Krisen sind nicht dazu geeignet, nicht auch hierzulande eine immanente demokratiepolitische Gefahr zu sehen.

Interview: Lucia Bauer und Tizian Rupp



In Norwegen führt die Vermögenssteuer zu mehr Einnahmen, ohne die wirtschaftliche Stabilität zu gefährden.

Ein Modell gegen Ungleichheit

In Norwegen gibt es seit 130 Jahren eine Vermögenssteuer, die auch in der Bevölkerung breite Zustimmung findet.

Während viele Staaten Vermögenssteuern abschaffen, hat Norwegen sie sogar erhöht. Zu einer Steuerflucht hat das nicht geführt. Einzelne sehr vermögende Personen haben das Land verlassen, doch von einer breiten Abwanderung kann keine Rede sein. Die Einnahmen sind jedenfalls gestiegen.

Wie die Steuer berechnet wird

Jedes Jahr wird das gesamte Nettovermögen einer Person erfasst. Ausgangspunkt ist eine umfassende Vermögensaufstellung: Dazu zählen Bankguthaben, Aktien, Fonds, Immobilien und Unternehmensanteile. Von diesem Gesamtwert werden Schulden abgezogen. Viele Daten werden dabei automatisch gemeldet, etwa von Banken oder Wertpapierdepots. Steuerpflichtige müssen ihre Angaben ergänzen oder korrigieren.

Erst ab einem bestimmten Schwellenwert fällt Steuer an. Dieser Freibetrag liegt derzeit bei rund 1,9 Mil-

lionen norwegischen Kronen (das entspricht etwa 170.000 Euro). Liegt das Vermögen darüber, wird nur der Betrag oberhalb dieses Freibetrags besteuert. Der Steuersatz ist vergleichsweise niedrig und bewegt sich knapp über einem Prozent. Nicht alles wird zum vollen Marktwert angesetzt. Selbstgenutzte Immobilien werden beispielsweise nur zu einem Teil ihres Wertes berücksichtigt. Die Steuer wird jährlich erhoben. Das bedeutet, dass nicht nur einmalige Gewinne besteuert werden, sondern bestehende Vermögen laufend einen Beitrag leisten.

„Insgesamt steht die Vermögenssteuer in der Bevölkerung gut da.“

Roger Bjørnstad
Chefökonom des norwegischen
Gewerkschaftsbunds

Warum das Modell funktioniert

Nach Erhöhung der Steuer sind die Einnahmen deutlich gestiegen. Der Staat nimmt mehr ein und kann damit öffentliche Leistungen finanzieren.

Gleichzeitig bleibt die wirtschaftliche Dynamik erhalten. Es geht nicht darum, Reichtum zu verhindern, sondern darum, sehr große Vermögen stärker in die Finanzierung des Gemeinwesens einzubeziehen.

Die Akzeptanz der Vermögenssteuer in der Bevölkerung ist hoch: Roger Bjørnstad, Chefökonom des norwegischen Gewerkschaftsbunds formuliert es so: „Insgesamt steht die Vermögenssteuer in der Bevölkerung also gut da, auch wenn es Punkte gibt, bei denen wir als Gewerkschaft Anpassungen sinnvoll finden würden.“

Was man daraus lernen kann

Das Modell lässt sich nicht eins zu eins übertragen, liefert aber wichtige Erkenntnisse: Eine Vermögenssteuer kann Einnahmen steigern, ohne die wirtschaftliche Stabilität zu gefährden. Und sie kann dazu beitragen, die wachsende Ungleichheit zu begrenzen.

Lucia Bauer

Im Urlaub den Rückflug verpasst?

Worauf Arbeitnehmer:innen achten sollten, welche Rechte sie haben und was Arbeitgeber nicht einfach bestimmen dürfen.

KOMPETENZ: Wie viel Urlaub steht mir zu?

Michael Gogola: Grundsätzlich haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf fünf Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr. Das entspricht bei einer 5-Tage-Woche 25 Urlaubstagen. Werktags gerechnet sind es 30 Tage, weil im Gesetz auch der Samstag mitgezählt wird. Nach Vollendung von 25 Dienstjahren erhöht sich der Anspruch auf sechs Wochen Urlaub. Unter bestimmten Voraussetzungen können frühere Zeiten angerechnet werden.

Was gilt bei einem neuen Job?

In den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres entsteht Urlaub aliquot, also anteilig. Danach steht der volle Jahresurlaub zu. Ab dem zweiten Arbeitsjahr gibt es den gesamten Urlaubsanspruch bereits mit Beginn des Arbeitsjahres.

Mit wem muss ich meinen Urlaub abstimmen – und bis wann?

Urlaub muss immer zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber vereinbart werden. Einseitig Urlaub nehmen ist grundsätzlich nicht möglich. Gesetzliche Fristen gibt es dafür nicht, im Betrieb können aber interne Abläufe bestehen.

Wichtig ist: Arbeitgeber können Urlaub nicht einseitig anordnen. Sie können Wünsche äußern – etwa bei hohem Resturlaub zum Jahresende –, verpflichtet dürfen sie Beschäftigte dazu aber nicht.

Kann mir vorgeschrieben werden, nur tageweise Urlaub zu nehmen?

Nein. Das Urlaubsgesetz sieht grundsätzlich vor, dass Urlaub in zwei Teilen konsumiert werden soll, wobei ein Teil mindestens eine Woche dauern soll. Kürzere Urlaube sind möglich, aber nicht gegen den Willen der Beschäftigten erzwingbar.

Kann mich mein Arbeitgeber aus dem Urlaub zurückholen?

Nur in absoluten Ausnahmefällen, etwa bei einem schwerwiegenden betrieblichen Notstand. Dann müssen entstehende Kosten ersetzt werden, und nicht konsumierte Urlaubstage bleiben erhalten.

Was passiert, wenn ich im Urlaub krank werde?

Wer im Urlaub erkrankt und mindestens drei Kalendertage krank ist, verliert ab dem dritten Tag keine Urlaubstage mehr – vorausgesetzt, die Erkrankung wird unverzüglich gemeldet und ärztlich bestätigt. Auch



Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA.

beim Urlaub im Ausland gilt ebenfalls: Arbeitgeber informieren und Bestätigung besorgen.

Was passiert, wenn ich meinen Rückflug verpasse oder er gestrichen wird?

Wenn man ohne eigenes Verschulden nicht rechtzeitig zurückreisen kann, gilt das in der Regel als Dienstverhinderung. Dafür werden normalerweise keine zusätzlichen Urlaubstage verbraucht. Wichtig ist, den Arbeitgeber sofort zu informieren.

Verfallen offene Urlaubstage am Jahresende?

Nein, nicht automatisch. Dazu müsste man drei Jahre lang keinen Urlaub verbrauchen. Wer also Resturlaub hat, verliert ihn nicht sofort mit Jahreswechsel.

Habe ich Anspruch auf Urlaubsgeld?

Nur, wenn man einem Kollektivvertrag unterliegt. Denn darin ist das Urlaubsgeld geregelt – getrennt vom normalen Entgelt während des Urlaubs.

Interview: Tizian Rupp

Klaus Dörre bei einer Betriebsrät:innen-Konferenz der GPA. Er ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller Universität Jena.

Ohne Arbeit keine Demokratie

Warum Mitbestimmung im Betrieb entscheidend für unsere Gesellschaft ist – und warum Zukunftsängste rechten Kräften nützen. Der Soziologe Klaus Dörre im Interview.

KOMPETENZ: Welche Bedeutung hat der Arbeitsplatz für unsere Demokratie?

Klaus Dörre: Demokratietheorien zeichnen sich oft dadurch aus, dass sie die Arbeitswelt ausblenden. Das ist aber völlig falsch. Denn dadurch wird übersehen, dass die Qualität von Arbeitsverhältnissen mitentscheidend dafür ist, ob und wie Demokratie gelebt werden kann.

In öffentlichen Debatten heißt es oft, junge Menschen wollten nicht mehr arbeiten. Sehen Sie im Verhalten dieser Generation aber auch ein Streben nach mehr Mitbestimmung?

Oft wird der Generation Z zugeschrieben, nicht arbeitswillig oder inkompetent zu sein. Wenn man aber genauer hinschaut, stecken dahinter qualitative Ansprüche an Arbeit und Leben, die aus meiner Sicht für Gewerkschaften, gewerkschaftliche Politik, Solidarität und Mitbestimmung ungeheuer wichtig sind.

Etwa der Anspruch, nicht das ganze Leben der Erwerbsarbeit unterzuordnen. Dahinter steht die Erkenntnis,

dass es eben außerhalb der Erwerbsarbeit noch andere Tätigkeiten gibt. Zum Beispiel die Arbeit an der Demokratie oder Care-Arbeit. Das halte ich für einen wichtigen Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Solidarität. Deshalb sollte man, bevor man vorschnell Urteile über diese Generation fällt, genauer hinschauen.

„Die Qualität von Arbeitsverhältnissen ist mitentscheidend, ob und wie Demokratie gelebt werden kann.“

Klaus Dörre

Soziologe, Friedrich-Schiller Universität Jena

Was passiert mit Demokratie am Arbeitsplatz, wenn Arbeit prekärer wird?

Prekäre Arbeit bedeutet in der Konsequenz, dass es für diejenigen, die in solchen Verhältnissen arbeiten, Demokratie faktisch nicht gibt. Gerade in der als besonders modern geltenden IT-Wirtschaft lässt sich das gut beobachten. Hinter der künstlichen Intelligenz stecken, wenn man so will, digitale Tagelöhner, die unter prekären Bedingungen und für sehr wenig Geld die Algorithmen trainieren. Das ist

eigentlich ein Rückfall in die Zeit des Frühkapitalismus – hier entstehen komplett unregulierte Arbeitsverhältnisse.

Reichen informelle Beteiligungsformen in modernen Unternehmen aus?

Oft verbirgt sich dahinter eine Scheindemokratie. Seitens der Unternehmensleitung wird dann behauptet, man brauche gar keinen Betriebsrat. Man könne in solchen „agilen“ Unternehmen ja das Intranet benutzen, um Abstimmungen direktdemokratisch durchzuführen.

Wenn die Belegschaft altert oder Beschäftigte ihre Arbeitszeit begrenzen wollen – etwa um für ihre Kinder zu sorgen –, zeigen sich aber schnell die Grenzen solcher Modelle. Ebenso bei der Forderung nach mehr Transparenz bei der Entlohnung, die in solchen Unternehmen auch oft nicht da ist. Dann merkt man, dass hochmoderne Techworker:innen zu den Basics gewerkschaftlicher Interessenvertretung zurückkehren und Demokratie überhaupt erst erkämpfen müssen.

„Hinter der künstlichen Intelligenz stecken, wenn man so will, digitale Tagelöhner, die unter prekären Bedingungen und für sehr wenig Geld die Algorithmen trainieren.“

Klaus Dörre

Soziologe, Friedrich-Schiller Universität Jena

Wir haben das in einem Unternehmen beobachtet: Da funktionierte dieses Modell der informellen Beteiligung so lange, bis die Geschäftsführung Vorschläge gemacht hat, die von der Belegschaft allesamt abgelehnt wurden. Daraufhin hat der Geschäftsführer gesagt, dass er künftig alles selbst entscheiden werde. Das führte unmittelbar zu einer Betriebsratsinitiative.

Welche Rolle spielen Zukunftsängste und Transformation, wenn es um Demokratie geht?

Eine Angst, die sich sehr stark beobachten lässt, ist jene vor dem Statusverlust. Dabei geht es zunächst gar nicht um die Angst vor Arbeitslosigkeit, sondern um die Sorge: „Ich kann beruflich nicht mehr über das hinauskommen, was ich bisher erreicht habe. Und jetzt gefährdet die Transformation meinen Arbeitsplatz und damit vieles, was ich bisher erreicht habe.“ Das ist ein Antreiber eines rechten Autoritarismus.

Wie kann man diesem Gefühl von Kontrollverlust begegnen?

Was wir feststellen ist, dass diejenigen, die sich skeptisch zur Transformation unserer Wirtschaft verhalten, vor allem beklagen, dass ihr Fachwissen überhaupt nicht gefragt

wird. Sie erleben Klimapolitik als etwas, das von oben administriert wird. Sie selbst werden nicht gefragt. Hier gibt es mehrere Anknüpfungspunkte. Der erste ist, dass man dieses Fachwissen ernstnehmen muss. Man muss Vorschläge, die bottom-up aus der Belegschaft kommen, nicht nur aufgreifen, sondern sie regelrecht stimulieren.

Was bedeutet das für Betriebsräte und Gewerkschaften?

Gewerkschaften und Betriebsrät:innen müssen gegenüber ihren eigenen Belegschaften kommunikationsfähig bleiben. Dazu ist eine direkte Kommunikation auf Augenhöhe wichtig, bei der man dem Gegenüber nicht gleich ein fertiges Weltbild überstülpt. Man muss Gespräche so führen, dass die andere Person sich als gleichberechtigt erlebt – das bedeutet auch, sich Dinge anzuhören, die einem nicht unbedingt gefallen.

Kann Demokratie im Betrieb auch politisch etwas verändern?

Eine queere Betriebsrätin in Deutschland hat tatsächlich andere Kolleg:innen, die zur AfD tendierten, überzeugt, nicht die AfD zu wählen. Wie ihr das gelingt? Sie beginnt das Gespräch mit der Frage: „Magst du mich?“ Und ja, sie wird von allen im Betrieb gemocht. Dann erklärt sie im nächsten Schritt, was die AfD mit queeren Menschen – wie ihr – machen würde.

Danach stellt sie wieder die Frage: Magst du mich wirklich? Dann kannst du die AfD nicht wählen – damit ist sie erfolgreich. Das ist kein Einzelfall. Wir beobachten solche Phänomene immer wieder, etwa bei Betriebsrät:innen in Südwestsachsen.

Was braucht es, damit Gewerkschaften stärker als demokratische Kraft erlebt werden?

Was wir brauchen ist eine Auseinandersetzung entlang der Sachthemen, von Migration bis E-Mobilität. Und da brauchen wir Information, Information, Information. Bildungsarbeit ist dabei ganz essenziell.

Denn es geht nicht nur um materielle Erfolge, sondern es geht um Haltung, Anerkennung und Stolz. Viele haben einen Hunger nach Sinn. Sie wollen sich für etwas einsetzen. Denn auch, wenn man nicht erfolgreich ist, kann man sich dann sicher sein: „Wir haben es versucht“. Und das stiftet Sinn.

Interview: Silvia Czech und Tizian Rupp

Tausende Menschen haben im April 2026 den Wahlsieg von Péter Magyar und die Niederlage von Viktor Orbán gefeiert. Für die ungarischen Gewerkschaften ist die neue Regierung aber bisher kaum einzuschätzen.



Gewerkschaftliche Perspektiven nach Orbán

Unter Viktor Orbán wurde die Luft für ungarische Gewerkschaften stetig dünner. Was haben Arbeitnehmer:innen vom neuen Ministerpräsidenten Péter Magyar zu erwarten?

Seit Anfang der 2000er bauten Viktor Orbán und seine Partei Fidesz den ungarischen Staat nach ihren illiberalen Vorstellungen um. Sie brachten Medien und Justiz unter ihre Kontrolle und besetzten die wichtigsten Positionen in Politik und Wirtschaft mit loyalen Personen. Sie schränkten die Rechte von Minderheiten ein, beschnitten die Meinungsfreiheit, bauten das Wahlsystem zu ihren Gunsten um und wirtschafteten währenddessen eifrig in die eigene Tasche.

Überraschend deutlicher Wahlsieg

Dass Péter Magyar die ungarische Parlamentswahl vom 12. April 2026

gewonnen hat – noch dazu mit einer Zweidrittel-Mehrheit – vermochten selbst viele seiner überzeugtesten Anhänger:innen bis zum Wahlschluss nicht zu glauben. Zu groß war die Angst, Orbán könnte die Wahl mit irgendeinem fingierten Grund doch noch für ungültig erklären oder sogar zu seinen Gunsten manipulieren.

„Betriebsräte und Gewerkschaften wurden während der Orbán-Jahre vermehrt zur Zielscheibe von Schikanen.“

Laura Šukarov-Eischer
Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen der GPA

Zweifellos: Der Sieg Magyars und

der Sturz des Orbán-Regimes geben Grund zur Hoffnung. Auch für die ungarische Gewerkschaftsbewegung bedeutet der Sieg Magyars und seiner Partei TISZA ein Aufatmen.

Doch Ex-Ministerpräsident Orbán hinterlässt einen Staat, der vor allem entsprechend der Interessen des Kapitals umgebaut wurde – und Magyar ist bisher kaum mit arbeitnehmer:innenfreundlichen Positionen aufgefallen.

Zuerst schikaniert, dann ignoriert

„Seit Orbáns Machtübernahme waren ungarische Gewerkschaften in einer sehr schwierigen Position – die sich

über die Jahre zunehmend verschlimmerte“, erklärt Laura Šukarov-Eischer, Expertin in der Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen der GPA.

Im Zuge der Justizreformen wurden die juristischen Hürden für gewerkschaftliche Organisation Jahr für Jahr höher, die de jure noch bestehenden Regelungen hatten vielfach de facto keine Wirksamkeit mehr. Betriebsräte und Gewerkschaften wurden während der Orbán-Jahre vermehrt zur Zielscheibe von Schikanen. Wer wie Orbán Staat und Wirtschaft zu seinen Gunsten umbauen will, kann keine Einmischung von außen dulden.

Neue Perspektiven für die Gewerkschaften?

Kann die Arbeitnehmer:innenbewegung unter dem neuen Ministerpräsidenten wieder mehr Einfluss üben? Šukarov-Eischer ist skeptisch: „Die Gewerkschaften hatten im Wahlkampf ein Forderungsprogramm aufgestellt und den Kontakt zu TISZA gesucht – sie wurden völlig ignoriert. Das Signal war: Wir nehmen euch nicht ernst“.

Der Jurist und Politiker Magyar war selbst langjähriges Mitglied der Orbán-Partei Fidesz, ehe er die Partei im Frühjahr 2024 verließ und der damaligen Kleinpartei TISZA („Respekt und Freiheit“) beitrug. Er gilt gemeinhin als konservativ, über seine konkrete ideologische Ausrichtung ist bis dato wenig bekannt. Im Wahlkampf setzte Magyar vor allem darauf, eine besonders breite Wähler:innenschaft anzusprechen. Das oberste Ziel: Orbán stürzen. Dafür sammelte Magyar Stimmen von links bis rechts und hielt sich mit kontroversen Aussagen möglichst zurück.

Schwierige Voraussetzungen

Auch seine wirtschafts- und beschäftigungspolitische Ausrichtung blieb bisher nebulös, auf den ersten Blick

changieren seine Anliegen zwischen progressiv und neoliberal. So fordert Magyar eine Steuer von einem Prozent auf Vermögen von über einer Milliarde Forint (ca. 2,6 Mio. Euro). Gleichzeitig will er an der umstrittenen Einheitssteuer festhalten, die die Einkommenssteuer bei 15 Prozent deckelt. Auch den Körperschaftsteuersatz (KöSt) von neun Prozent will Magyar beibehalten, kein anderer Mitgliedsstaat erhebt derart geringe Abgaben auf Unternehmensgewinne. Zum Vergleich: In Österreich beträgt die KöSt 23 Prozent. Magyar wird von zahlreichen Unternehmen und Konzernen unterstützt, auch das deutet nicht darauf hin, dass er Arbeitnehmer:innenrechte zukünftig radikal stärken wollen wird.

„Meine Hoffnung ist, dass Gewerkschaften wieder stärker an der Basis arbeiten können. Dass die Leute an der Basis sagen: Leute, wir lassen uns das nicht gefallen.“

Laura Šukarov-Eischer
Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen der GPA

Neben TISZA schafften noch Fidesz sowie die rechtsextreme Mi Hazánk („Unsere Heimat“) den Einzug die ungarische Nationalversammlung. Das bedeutet: Die ungarische Volksvertretung besteht fortan aus einer konservativen, einer rechtsnationalistischen und einer rechtsextremen Partei.

Für progressive, linke oder liberale Bewegungen sind das denkbar schwierige Voraussetzungen. Außerdem übernimmt der neue Ministerpräsident einen Staat, dessen Institutionen in den vergangenen Jahrzehnten vor allem an Kapitalinteressen ausgerichtet wurden. Selbst wenn Magyar die Bedingungen für Arbeitnehmer:innen verbessern wollen würde, bedarf es hierzu also großer Anstrengungen. „Es gibt wenig Grund zur Annahme,

dass sich zeitnah viel verbessern wird“, fasst Šukarov-Eischer zusammen.

Basisarbeit gefragt

Potentiale sieht die Expertin in der Abteilung für internationale Beziehungen dennoch. Anzunehmen ist, dass die Unabhängigkeit von Medien und Justiz gestärkt werden wird. Indirekt können davon auch Gewerkschaften profitieren, etwa indem vehementer gegen Union-Busting vorgegangen wird. „Meine Hoffnung ist, dass Gewerkschaften wieder stärker an der Basis arbeiten können. Dass die Leute an der Basis sagen: Leute, wir lassen uns das nicht gefallen“, so Šukarov-Eischer. Auf die Parteien im Parlament bräuchten sie wohl kaum zu hoffen, stattdessen brauche es Druck aus der Zivilgesellschaft, aus den Betrieben, von der Straße.

Die EU hielt in der Vergangenheit aufgrund rechtsstaatlicher Bedenken und der grassierenden Korruption in Ungarn Milliarden an Förderungen zurück. Geld, das insbesondere einkommensärmere Gruppen dringend benötigen könnten. Sollten diese Mittel freigegeben werden, könnte damit das marode Gesundheitssystem reformiert oder öffentliche Verkehrsmittel ausgebaut werden.

Regierung als Blackbox

Im Endeffekt ist die neue Regierung eine Blackbox. Magyar steht vor der Herausforderung, dass er die Interessen der heterogenen Wähler:innenschaft, die ihm ins Amt geholfen hat, irgendwie bedienen muss. Auch linke Kräfte und die Gewerkschaftsbewegung sind Teil dieser Wähler:innenschaft – sie werden sich in den kommenden Monaten entsprechend Gehör verschaffen müssen.

Johannes Gress



Spatenstich für Wohnbauprojekt ILDEFONSO in Wien-Favoriten

133 leistbare Wohnungen, konsequente Kreislaufwirtschaft und ein klarer Fokus auf klimafitte Stadtentwicklung

Mit dem feierlichen Spatenstich hat die WBV-GPA Ende März den Baustart für das Wohnbauprojekt ILDEFONSO in der Kurbadstraße im 10. Wiener Gemeindebezirk gesetzt. Auf einer bislang versiegelten Fläche entsteht in den kommenden Monaten im unmittelbaren Nahbereich der Therme Wien ein Wohnquartier, das leistbaren Wohnraum mit ökologischer und sozialer Qualität verbindet.

133 geförderte Miet- und Baugruppenwohnungen, darunter 44 SMARTWohnungen, bilden den Kern des Projekts. Darüber hinaus wird ein Umfeld geschaffen, das über das klassische Wohnen hinausgeht: mit gemeinschaftlich nutzbaren Flächen, begrünten Freiräumen und einer klaren Ausrichtung auf ein funktionierendes Miteinander im Alltag.

Entsiegelung und „CO2-Reduktion“ als zentrale Bausteine

Ein wesentliches Ziel des Projekts ist

die Rückgewinnung von Bodenqualität. Die bestehende Versiegelung wird aufgebrochen, der Grünanteil deutlich erhöht und damit ein aktiver Beitrag zur Verbesserung des Mikroklimas sowie zur Förderung der Biodiversität geleistet. Parallel dazu setzt ILDEFONSO konsequent auf Kreislaufwirtschaft: Rund 20.000 Tonnen Aushubmaterial werden in Kooperation mit Wienerberger für die Ziegelproduktion wiederverwendet und im Projekt selbst eingesetzt. Darüber hinaus werden Abbruchmaterialien recycelt und teilweise direkt vor Ort wiederverwendet.

Energieeffiziente Bauweise reduziert CO2-Ausstoß erheblich

Auch energetisch ist das Projekt zukunftsorientiert konzipiert. Zum Einsatz kommen unter anderem thermische Bauteilaktivierung, Wärmepumpen, Wärmerückgewinnungssysteme sowie Photovoltaikanlagen.

Diese Kombination ermöglicht eine signifikante Reduktion von Energiever-

brauch und Emissionen: Im Vergleich zu konventionellen Bauweisen können bereits in der Errichtung mehr als 50 Prozent CO₂ eingespart werden. Die ökologische Qualität des Projekts wird laufend wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Gemeinschaft und soziale Verantwortung

Ein besonderer Fokus liegt auf dem gemeinschaftlichen Wohnen.

Mit den Baugruppen WaleWi und KoloKation wird ein aktives Miteinander bereits in der Planungsphase verankert.

Zusätzlich sorgen Kooperationen mit sozialen Organisationen wie der Volkshilfe sowie dem Verein „Das Band“ dafür, dass auch Menschen mit Unterstützungsbedarf Teil dieses Wohnprojekts sind.

Ein weiteres Highlight ist die Dachgestaltung

Begrünte und wasserspeichernde Dachflächen, Photovoltaik und ge-



v.l.n.r.: techn. Gruppenleiter Hr. Radumilo (Swietelsky), Projektleiterin Fr. Stöttinger (GPA-Planung), techn. Geschäftsbereichsleiter Hr. Diesner (Swietelsky), Arch.in Kampusch (POS Architekten), Geschäftsführer Gehbauer (WBV-GPA), Eigentümerversprecherin Fr. Fuhs (HAZET) und Geschäftsführer Berk (GPA-Planung)

meinschaftlich nutzbare Bereiche schaffen **einen zusätzlichen qualitätsvollen Lebensraum über den Dächern der Stadt.**

Klimafit für morgen bauen

Auch ökologisch setzt das Projekt auf Substanz statt auf Dekoration. Tiefensonden, thermische Grundwassernutzung, Bauteilaktivierung und eine Photovoltaikanlage bilden die Grundlage für ein weitgehend autarkes Energiesystem. Hinzu kommen unversiegelte Innenhöfe nach dem Schwammstadtprinzip, Fassadenbegrünungen und Dachflächen mit Urban-Gardening-Zonen. Das sind keine grünen Accessoires für Rendings, sondern konkrete Antworten auf eine Stadt, die dichter und heißer wird. Klimafit bauen heißt heute nicht, ein paar Bäume einzuzeichnen. Es heißt, Gebäude und Freiräume so zu planen, dass sie auch unter veränderten Bedingungen funktionieren.

Starke Partnerschaften für leistbaren Wohnraum

Das Projekt ILDEFONSO wird in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Wien, dem wohnfonds_wien sowie

zahlreichen Planer:innen und ausführenden Unternehmen realisiert. Diese Kooperationen bilden die Grundlage für eine nachhaltige und effiziente Umsetzung.

„Leistbarer Wohnraum entsteht nicht von selbst. Er ist das Ergebnis mutiger Entscheidungen, verlässlicher Rahmenbedingungen und starker Partnerschaften. Mit dem Wohnquartier ILDEFONSO zeigen wir, wie sozialer Wohnbau, ökologische Verantwortung und wirtschaftliche Effizienz zusammen gedacht und umgesetzt werden können“, so der Geschäftsführer der WBV-GPA, Michael Gehbauer.

Mit ILDEFONSO realisiert die WBV-GPA ein Wohnprojekt, das leistbaren Wohnraum mit ökologischer Verantwortung und sozialen Wohnformen verbindet und damit einen nachhaltigen Beitrag zur Stadtentwicklung in Wien leistet.

Christian Swoboda

ILDEFONSO – klimafit in die Zukunft Auf einen Blick

Adresse:

Kurbadstraße 7–11, 1100 Wien

Geförderte Miet- und Baugruppenwohnungen:

133 Wohnungen (davon 44 SMART-Wohnungen)

Baugruppenwohnungen:

45 Wohnungen (Walewi und Kolokation)

Gewerbeflächen:

1 Geschäftslokal im Erdgeschoß, ca. 65 m²

Stellplätze:

84 PKW-Stellplätze in der Tiefgarage

Architektur:

POS architekten ZT gmbh

Fertigstellung:

vorussichtlich November 2027

FREIE

WOHNUNGEN:

Steiermark und Niederösterreich

8761 Pöls,

Andreas Reingasse 10

3-Zimmerwohnung, 67 m²

mit Garten, 90 m²

Miete € 547,50

Finanzierungsbeitrag € 1.700,00

HWB 60,6

2700 Wr. Neustadt

Gröhrmühlgasse 4-6

3 Zimmer mit Balkon ca. 71 m²

Miete brutto inkl. Heizung und

einem Garagenplatz € 1.026,-

Finanzierungsbeitrag € 6.690,-

HWB 31,67

WBV-GPA –

Unsere

Wohnbauvereinigung

Bitte vereinbaren Sie Ihren

persönlichen Beratungstermin von

Mo–Mi: 9.00 bis 15.00 Uhr

Do: 9.00 bis 17.00

Fr: 9.00 bis 12.00

1010 Wien, Werdertorgasse 9

wohnungsservice@wbv-gpa.at

Tel.: 01/533 34 14

www.wbv-gpa.at

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**,
über **6 %** bei **Billa, Billa Plus, Penny, BIPA & IKEA**, über **11 %**
bei **LIBRO & PAGRO**, **4 %** bei **LIDL** und jetzt neu:
über **2,5 %** bei **OMV!**



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!