Österreichische Post AG, MZ 02Z031731M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien

KOMPETENZ

6 / 2026

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität



© LINA SCHUBERT / STUDIO SPROSSE

Wer Österreichs Industrie stark macht

E-Motoren in Steyr: Reportage über den BMW-Standort S.6

Wie die österreichische Industrie das Land weiter bringt S.12

GPA.AT | KOMPETENZ-ONLINE.AT

ÖGB

gpa MEINE GEWERKSCHAFT



© LAGOM/ADOBESTOCK.COM

Familienbonus Plus:

Neue Regeln ab 2027

Der Familienbonus Plus bringt Eltern bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung (Steuerausgleich) eine Steuerentlastung. Ab Jänner 2027 gelten aber neue Regeln: Bisher konnte ein Elternteil den gesamten Bonus nutzen. Künftig sind nur noch Aufteilungen von 75:25 oder 50:50 möglich. Ausnahmen gibt es, etwa bei Kindern unter vier Jahren.

Die neue Regelung kann Familien Geld kosten, wenn ein Elternteil zum Beispiel wenig verdient und kaum Einkommensteuer zahlt. **Wichtig:** Wer den Familienbonus bereits über den Arbeitgeber erhält, sollte die neue Aufteilung rechtzeitig mit der Lohnverrechnung klären. Und: Beim Steuerausgleich muss der Bonus erneut beantragt werden.
Mehr Infos unter:
oegb.at/familienbonusplus



© RIDO/ADOBESTOCK.COM

Auch in der Wintersaison 2026/2027 profitieren Gewerkschaftsmitglieder von Ermäßigungen in Salzburgs Skigebieten.

Skifahren mit der ganzen Familie kann ganz schön ins Geld gehen. Gut, dass Gewerkschaftsmitglieder sparen können. Mit der Aktion „ÖGB-Skitage“ gibt es auch heuer wieder vergünstigte Skipässe in Salzburgs Skigebieten – und das für die ganze Familie. **So einfach geht’s:** An der Liftkassa die ÖGB-Mitgliedskarte vorzeigen. Familienmitglieder weisen sich mit ihrer e-Card aus.

Alle Skigebiete, Preise und Termine findest du unter:
oegb.at/skitage2026_2027

Ausstellung

Arbeitswelt im Klimawandel

Hitze am Arbeitsplatz, neue Technologien, andere Berufe: Der Klimawandel verändert unsere Arbeitswelt. Doch wie können Beschäftigte dabei mitreden und mitgestalten? Die Ausstellung „Arbeitswelt im Klimawandel“ zeigt anhand von Bildern, Grafiken und Beispielen aus Betrieben, welche Herausforderungen es gibt und welche Lösungen bereits umgesetzt werden. Auch Mitmachen ist gefragt: An einer interaktiven Mitmachwand können Besucher:innen ihr Wissen testen und eigene Ideen einbringen.

Die Ausstellung ist bis Ende Februar 2027 im ÖGB *(Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien)* zu sehen. Der Eintritt ist frei. **Vorbeischauen lohnt sich!**

oegb.at/ausstellung-klima



© SERGIGN/ADOBESTOCK.COM

Pst … schon den neuesten Flurfunk gehört?



QR-Code scannen und reinhören

Nervige Meetings, schräge Bewerbungsgespräche, toxische Jobs und Rechte, die du kennen solltest: Im neuen ÖGB-Podcast „Flurfunk“ sprechen Lea und Matthias über das, was in der Arbeitswelt wirklich abgeht. Ehrlich, humorvoll und ohne Chef:innen-Blabla.

Zum Start wird erst einmal ausgepackt: Wer sind Lea und Matthias? Warum braucht es diesen Podcast? Und welche Geschichten aus der Arbeitswelt wollen sie künftig auspacken?

Kopfhörer rein. Flurfunk an.
podcast.oegb.at/flurfunk

GEWINNSPIEL

Welche Forderung sollte endlich mehr Gehör finden?

Mehr Lohn? Kürzere Arbeitszeit? Mehr Mitbestimmung? **Was ist dir wichtig?** Sag uns, was sich für Beschäftigte ändern soll, und gewinne einen

Kopfhörer Austria Audio Hi-X65 von Klangfarbe.



Schick uns deine Antwort bis **15. Dezember 2026** per E-Mail an **gewinnspiel@oegb.at** und mit etwas Glück kannst du dich schon bald über neue Kopfhörer freuen.

Extra für dich

Mit dem Rabattcode GPAMINUS15 sparst du **15 Prozent** auf deinen Online-Einkauf bei **klangfarbe.com**. Die Aktion gilt vom 1. bis 31. Dezember 2026.

Tag des Ehrenamts: Engagiert für andere

Ohne sie wäre die Arbeitswelt eine andere: Zehntausende Mitglieder in den Betriebsräten (BR) im ganzen Land stehen tagtäglich an der Seite ihrer Kolleginnen und Kollegen. Sie sind Teil der rund 3,7 Millionen Menschen in Österreich, die sich freiwillig engagieren. Am Tag des Ehrenamtes am 5. Dezember sagen wir deshalb ganz bewusst: **Danke!**

Belegschaftsvertreter:innen machen Solidarität im Betrieb sichtbar. Sie hören zu, helfen und setzen sich für faire Arbeitsbedingungen ein. Darauf können wir stolz sein. Wir haben mit zwei von ihnen gesprochen und sie gefragt, warum sie sich tagtäglich für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren.


© ÖGB/ROLAND DE ROO

Gerade in der Pflege leisten Beschäftigte täglich Großes – oft mit wenig Zeit und vielen Aufgaben. Da braucht es jemanden, der auf jene schaut, die sonst immer für andere da sind. Wir können zwar nicht zaubern, aber wir können etwas bewegen. Denn wer täglich für andere da ist, soll nicht selbst auf der Strecke bleiben!

Bianca Themessl
BR-Stellvertretung SeneCura Afritz


© ÖGB/ROLAND DE ROO

Mir ist Qualitätssicherung sehr wichtig, ebenso wie die Unterstützung der Mitarbeitenden. Besonders wichtig ist es, Wertschätzung zu stärken und sicherzustellen, dass die Beschäftigten eine:n Ansprechpartner:in für ihre Anliegen gegenüber den Führungskräften haben.

Klaus Farkas
BR-Stellvertretung Optimamed Wr. Neustadt

Editorial


© ÖGB / HARUN CELIK

Was muss 2027 besser werden?

AMELA DEDUKIC
Chefin vom Dienst | **Solidarität**
DANIEL GÜRTLER
Chefredaktion | **GPA**

Für viele Beschäftigte war 2026 kein einfaches Jahr. Die Preise sind weiterhin hoch, die wirtschaftliche Lage ist angespannt und viele machen sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Umso wichtiger ist die Frage: Was muss sich ändern, damit 2027 besser wird?

Genau darüber haben wir mit ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian gesprochen. Im Interview blickt er auf die Herausforderungen der vergangenen Monate zurück und erklärt, wofür sich die Gewerkschaften 2027 stark machen werden.

Was bereits jetzt stark ist: Der Wirtschaftsstandort Österreich. In diesem Heft zeigen wir, warum Österreichs Industrie besser ist, als zuletzt oft behauptet.

Zum Abschluss des Jahres möchten wir vor allem eines sagen: Danke für dein Vertrauen! Wir wünschen dir und deinen Liebsten schöne Feiertage, erholsame Stunden und einen guten Start ins neue Jahr.

Viel Spaß bei der Lektüre!

Inhalt


© EDGAR KETZER
6

E-Motoren in Steyr **6**
Reportage über den BMW-Standort

Rückblick und Ausblick **10**
ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im Gespräch

Österreichs Industrie **12**
Wie aus exzellenter Arbeit und Forschung industrielle Wertschöpfung wird

Zu alt für den Job? **14**
Wie ÖGB und AK die Jobchancen Älterer verbessern wollen

Steckbrief Industriestandort **16**
Ein Überblick über Zahlen, Fakten und gute Neuigkeiten

Von China lernen? **18**
China-Expertin Lia Musitz erklärt, wie staatliche Eingriffe positiv auf die Industrie wirken können


© EDGAR KETZER
18


© EDGAR KETZER
21

Du fragst. Wir antworten. **20**
Was ist im Job erlaubt und was nicht

Lehre und Matura **21**
Wie Lehre und Matura bei Infineon neue Berufswege eröffnen

Urlaubskalender 2027 **22**
So holst du das Maximum aus deinem Urlaub heraus

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 Neudörfl, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörfl KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Daniel Gürtler (CR), Amela Dedukić (CvD), Pauline Pfann REDAKTION Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN Lucia Bauer, Amela Dedukic, Toumaj Faragheh, Johannes Gress, Barbara Kasper, Peter Leinfellner, Christian Resei, Tizian Rupp GRAFIK Reinhard Schön Layout Johannes Loibenböck LEKTORAT Karin Flunger, Barbara Lavaud 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.

Viele suchen. Wenige bilden aus.

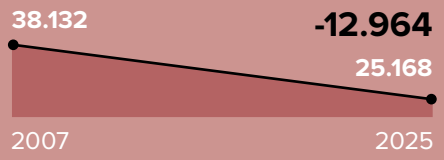
Immer weniger Betriebe bilden Lehrlinge aus. Jugendliche suchen vergeblich einen Ausbildungsplatz. Der ÖGB fordert deshalb einen Ausbildungsfonds, in den jene Betriebe einzahlen, die nicht ausbilden.

5.507 **Lehrstellen fehlen.**

10.627 Jugendliche suchen sofort eine Lehrstelle.
5.117 offene Lehrstellen sind verfügbar.

Rechnet man Jugendliche in Schulungen und der überbetrieblichen Lehrausbildung dazu, suchen knapp 20.000 Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz.[1]

Immer weniger Lehrbetriebe



Nur mehr jeder siebente Betrieb bildet Lehrlinge aus.[2]

Wie gut ist die Ausbildung?

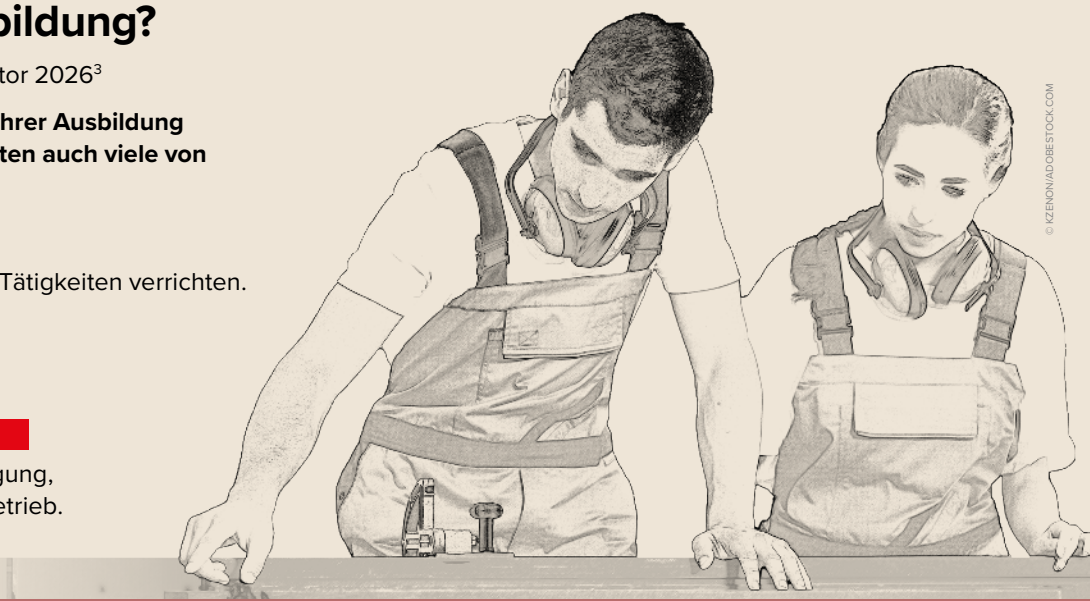
Ergebnisse aus dem Lehrlingsmonitor 2026[3]

Zwei von drei Lehrlingen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. Nichtsdestotrotz berichten auch viele von schlechten Arbeitsbedingungen:

20 %
müssen häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten.

24 %
leisten regelmäßig Überstunden.

37 %
berichten von Belästigung, Beleidigung, Bedrohung oder Bloßstellung im Betrieb.



© IKZENON/ADOBESTOCK.COM

So funktioniert der Ausbildungsfonds

- Alle Betriebe, die ausbilden könnten, zahlen 1 Prozent der Bruttolohnsumme ein.
- Ausbildungsbetriebe erhalten ihre Ausbildungskosten für Lehrlinge teilweise aus dem Fonds zurück.
- So entstehen mehr Lehrstellen und bessere Bedingungen für Lehrlinge.

1,8 Milliarden Euro könnten dadurch jährlich für die Lehrlingsausbildung zur Verfügung stehen. Also mehr als sechsmal so viel, wie die derzeitige Lehrstellenförderung (280 Millionen Euro) ausmacht.[4]

Mehr Zahlen, Daten, Fakten zur Lehre findest du unter: **oegb.at/lehrstellenluecke**

Quellen: [1] WKO-Lehrlingsstatistik, AMS-Daten, eigene Berechnung, 2025, [2] WKO-Lehrlingsstatistik 2025
[3] oegj.at/lehrlingsmonitor, [4] Statistik Austria, WIFO, eigene Berechnung,



Helmut Simon ist Betriebsratsvorsitzender der Angestellten im BMW-Werk Steyr.

Alle 28 Sekunden ein E-Motor

Der Umstieg auf E-Mobilität verändert die Arbeit im BMW-Werk Steyr. Beschäftigte lernen neue Verfahren und bringen zugleich ihre Erfahrung aus der Verbrennerproduktion ein. Wie sie sich für die neuen Aufgaben qualifizieren, zeigt ein Besuch in einer kürzlich gebauten Halle.

Wer mit dem Zug Richtung Steyr reist, fährt, ohne es vielleicht zu ahnen, mitten durch das BMW-Werksgelände. Die Gleise teilen kurz vor dem Bahnhof einen Produktionsstandort, dem im Lauf der Jahrzehnte regelrecht der Platz ausgegangen ist. Jenseits der Gleise steht seit Kurzem eine weitere große Halle. Auf mehreren Stockwerken und einer Produktionsfläche von ungefähr acht Fußballfeldern werden hier E-Antriebe für BMW-Fahrzeuge weltweit gefertigt.

Apropos Fußballfelder: Der Baugrund hat eine bewegte Geschichte. Wo heute elektrische Antriebe montiert werden, lag früher ein Sportplatz der historischen Steyr-Werke, erklärt Betriebsratsvorsitzender Helmut Simon. Zu dieser Zeit wurden hier Waffen produziert, sogar einen unterirdischen Schusskanal habe es gegeben. Mit Industrieabfällen wurde damals wenig sorgsam umgegangen, so Simon: „Der Boden war zum Teil von Öl durchtränkt. Das waren riesige Bauprojekte, um ihn nutzbar zu machen."

Zurück zur Gegenwart. Oder vielmehr zu einer Zukunft, von der man in den letzten Jahren ausgegangen ist. Die E-Mobilität würde wachsen, die Produktion von Verbrennungsmotoren im gleichen Maß zurückgehen. In Steyr zeigt sich bislang aber ein anderes Bild. „Wir produzieren weiterhin mehr oder weniger die gleiche Verbrennermenge – und dazu kommt die E-Mobilität", führt Simon aus.

Sprit und Strom

Die Nachfrage nach beiden Antriebsarten kommt Steyr zugute. Hier werden sowohl Verbrennungs- als auch E-Motoren produziert. „Durch unsere Strukturen sind wir in der Lage, dass wir switchen und vom jeweiligen Motortyp mehr oder weniger produzieren", erklärt Simon. Wie groß die Bedeutung des Standorts ist, zeigen die Stückzahlen. Steyr ist das größte Motorenwerk der BMW Group, es verlassen jährlich rund 1,2 Millionen Motoren den Standort. Das ist jeder zweite BMW-Motor weltweit.

Diese Flexibilität hat auch mit dem sogenannten „Steyrer Geist" zu tun. Forschung und Entwicklung, Einkauf und Produktion arbeiten am Standort eng zusammen. Wer an einem technischen Problem arbeitet, kann direkt in die Werkshalle gehen, statt es über mehrere Stellen oder sogar Standorte weiterzureichen, so Simon, der den Standort als Dorf beschreibt: „Du gehst vorbei und sagst: Schauen wir uns das an und suchen eine Lösung."

Hinter den Gleisen

Rund 4.700 Menschen arbeiten am Standort Steyr. In der neuen Halle sollen es im Vollausbau knapp 1.000 sein. Um vom Betriebsratsbüro zu ihr zu gelangen, müssen wir durch scheinbar niemals endende Tunnel gehen, durch die sogar kleine Fahrzeuge fahren können. Wir gehen an Räumen vorbei, in denen Prototypen hinter verschlossenen Türen getestet werden. Sogar einen Aufenthaltsraum gibt es hier unter der Erde. Als wir wieder an der frischen Luft sind, fährt hinter uns ein Zug vorbei. In der Halle wartet Christopher Schuster, Leiter der Montagelinie 6. Er verantwortet den Produktionsbereich, in dem zentrale Montageschritte für den E-Antrieb erfolgen. Stolz zeigt er auf die Fließbänder und die E-Motoren, denen nur noch wenige Meter und ebenso wenige Komponenten fehlen: „Wir bauen hier aktuell alle 28 Sekunden einen Motor."

Auf Herz und Nieren geprüft

Jeder einzelne Motor muss am Ende der Fertigung eine vollständige Funktionsprüfung bestehen. Innerhalb von etwa zwei Minuten werden



© EDGAR KETZER

Liebe Leserin, lieber Leser,

dass BMW in Steyr 100 Millionen Euro investiert, ist kein Zufall. Der Wirtschaftsstandort Österreich zeichnet sich durch hohes Know-how der Beschäftigten aus. Die österreichische Lehrausbildung sucht weltweit ihresgleichen und Forschung und Entwicklung werden in Österreich stark gefördert. Diese Investition zahlt sich aus, weil sie es für Konzerne interessant macht, Standorte in Österreich anzusiedeln oder auszubauen.

Überhaupt sind Förderungen besser als ihr Ruf: Sie stellen nicht nur die Versorgung der Bevölkerung sicher – etwa mit Dienstleistungen in der Pflege, der Kinderbetreuung und vielem mehr –, sondern sichern und schaffen auch Arbeitsplätze. Das zeigt sich auch am Beispiel Infineon: 1,1 Milliarden Euro investiert der Halbleiterkonzern in Kärnten, nicht zuletzt, weil die öffentliche Hand mit 319 Millionen Euro kofinanziert.

Österreichs Industrie ist stark, die Rahmenbedingungen sind gut und die Beschäftigten sind hervorragend ausgebildet. Das Krankjammern des Standorts, das so manche mit dem durchschaubaren Motiv betreiben, aus sinkenden Gehältern steigende Gewinne machen zu wollen, ist unverantwortlich. Die Krise der österreichischen Industrie ist vorbei. Wenn es wieder bergauf geht, dann müssen auch die Beschäftigten davon profitieren.

BARBARA TEIBER
GEWERKSCHAFT GPA-VORSITZENDE

Jedem Kind den besten Start



ZUKUNFTS-VORSORGE
ab 30 Euro im Monat

Der beste Start beginnt hier:
QR-Code scannen und persönliche Beratung vereinbaren.

Ihre Sorgen möchten wir haben.

WIENER STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP

DMB.

mehr als 600 Funktionen geprüft. Dabei werden unterschiedlichste Fahrbedingungen simuliert – von der Beschleunigung auf 100 km/h bis zu Volllast und Anhängerbetrieb. „Nur bei 0,2 Prozent der Antriebe müssen weitere Überprüfungen durchgeführt werden“, erklärt Schuster.

Was Bewegung in die Sache bringt

Eine zentrale Rolle im Antrieb spielt der Inverter. Er wandelt den Gleichstrom der Batterie in Wechselstrom um. Dieser erzeugt im Motor ein rotierendes Magnetfeld, das den drehbaren Teil des Motors mitzieht und so den Antrieb in Bewegung setzt. „Damit das gelingen kann, brauchen wir eine sehr, sehr intelligente Steuerung des Antriebs. Das übernimmt der Inverter“, führt Schuster aus.

Ein Labor für einen Motor

Im Sauberraum werden die Inverter montiert. Von außen wirkt es wie ein Labor. Die Beschäftigten tragen Spezialkleidung und Schuhe, die empfindliche Bauteile vor elektrostatischen Entladungen schützen. Im Raum herrscht Überdruck: Wird eine Tür geöffnet, strömt Luft nach außen statt nach innen und hält so Schmutz fern. Ganzjährig herrschen 21,1 Grad Celsius und 46 Prozent Luftfeuchtigkeit. „Das heißt, es sind auch sehr angenehme Arbeitsplätze, egal ob Winter oder Sommer“, sagt Schuster mit einem Augenzwinkern.

Hier kommt es auf präzise Arbeit an. Beim Laserschweißen entsteht innerhalb von nur 0,2 Sekunden eine doppelte Schweißnaht auf einem Modul. Das dafür nötige Wissen musste sich das Team erst erarbeiten. „Das sind natürlich Kompetenzfelder, die wir bis dato bei BMW in Steyr nicht kannten. Da mussten wir uns von der Pike auf reinfuchsen“, erklärt Schuster. Vier Beschäftigte wurden dafür eigens zu Laserschweißexpert:innen qualifiziert.



Christopher Schuster war schon in vielen Ländern für BMW tätig. Jetzt arbeitet er in Steyr federführend an der Herstellung von E-Motoren.

© EDGAR KETZER

Neue Technik, neues Wissen

Künftig soll in Steyr außerdem das bisher zugekaufte Leistungsmodul gefertigt werden – jener Teil des Inverters, der die elektrische Leistung für den Motor umwandelt. „Das macht einen erheblichen Anteil der Herstellungskosten von dem Inverter aus“, so Schuster. Für diese Eigenfertigung investiert BMW aktuell mehr als 100 Millionen Euro in den Standort.

Für den Wechsel zur E-Mobilität mussten die Beschäftigten nicht alles neu lernen. Beim Fräsen und Drehen der Motorgehäuse konnten sie auf ihre Erfahrung aus der Verbrennerfertigung aufbauen. Neu hinzu kamen Elektronik, empfindliche Platinen und spezielle Fügeverfahren. Dafür wurde am Betriebsgelände ein Weiterbildungszentrum errichtet. Weit über 100.000 Bildungsstunden wurden geleistet, 650 Beschäftigte durchliefen die intensiven Schulungen.

Alle Beschäftigten mitnehmen

Zurück im Betriebsratsbüro geht es darum, wie die Beschäftigten diesen Wandel mitgestalten können. Gemeinsam mit 14 Betriebsrät:innen vertritt Simon fast 1.500 Angestellte.

Nach knapp 30 Jahren als leitender Qualitätsauditor übernahm er 2021 als freigestellter Betriebsrat den Vorsitz. Er kennt die Abläufe und Führungskräfte persönlich – und setzt darauf, Probleme gemeinsam zu lösen.

Besonders wichtig ist ihm, dass ältere Beschäftigte beim technischen Wandel nicht zurückbleiben. Gezielte Weiterbildung soll ihnen ermöglichen, Neues zu lernen und ihre langjährige Erfahrung weiterhin einzubringen. Sein Leitspruch: „Man lebt in der Gegenwart der Kinder und nicht in der Vergangenheit der Eltern.“ In Steyr heißt das: Die Zukunft des Antriebs braucht nicht nur neue Technik, sondern auch das Können der Menschen, die sie bauen.

Tizian Rupp



Wolfgang Katzian fordert Investitionen statt Kürzungen, um die Wirtschaft anzukurbeln und Arbeitsplätze zu sichern.

© ÖGB_HARUN ÇELIK (2)

„Beschäftigte dürfen nicht die Rechnung für die Teuerung bezahlen“

Was hat die Arbeitnehmer:innen 2026 besonders beschäftigt? Und was muss sich 2027 ändern? ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian zieht Bilanz und blickt auf das kommende Jahr.

2026 war für viele Beschäftigte kein einfaches Jahr. Was hat die Arbeitnehmer:innen am stärksten beschäftigt?
Die Teuerung: steigende Kosten für Lebensmittel, Treibstoff, Energie und Wohnen. Wir haben viele Vorschläge gemacht und einiges durchgesetzt. Die Spritpreisbremse, die Senkung der Elektrizitätsabgabe und der Sozialtarif helfen, die Inflation zu dämpfen. Ein Erfolg ist auch die Mietpreisbremse: Private Mieten werden seit April erstmals gebremst. Damit bleibt den Menschen mehr von ihrem hart erarbeiteten Geld.

Was muss sich ändern, damit sie sich das Leben wieder besser leisten können?
Vor allem Treibstoffe bleiben Preistreiber. Deshalb fordern wir eine Nachschärfung der Margenbegrenzung bei Benzin und Diesel sowie deren Ausweitung auf Heizöl. Angesichts der wieder steigenden Strompreise müssen auch diese gedeckelt werden – finanziert von den Energieunternehmen. Außerdem müssen Gas und Pellets gerade jetzt im Winter billiger werden.
Eine essenzielle Unterstützung bleiben faire Lohn- und Gehaltsabschlüsse. Die Kollektivvertragsverhandlungen sind voll angelaufen, die Gewerkschaften kämpfen um jeden Cent. Beschäftigte dürfen nicht die Rechnung für die Teuerung bezahlen.

In manchen Betrieben sind Arbeitsplätze gefährdet. Was braucht es, um Beschäftigte zu schützen?
Investieren statt kaputtsparen! Der ÖGB fordert ein Investitionsprogramm für Schulen, Kindergärten, Pflegeeinrichtungen und Energieinfrastruktur. Neue Aufträge sichern und schaffen Arbeitsplätze. Angesichts des industriellen Wandels darf die Politik nicht erst reagieren, wenn die Kündigungen schon auf dem Tisch liegen. In Unternehmen, die oft auch aufgrund von Managementfehlern in die Insolvenz schlittern, muss es um die bestmögliche

Absicherung der Beschäftigten gehen. Der Insolvenzentgeltfonds sichert die Bezahlung bereits geleisteter Arbeit, wenn insolvente Unternehmen Löhne und Gehälter nicht mehr auszahlen können. Der Fonds ist mittlerweile unterdotiert. Angesichts der jahrelangen Kürzungen bei den Arbeitgeberbeiträgen ist das kein Wunder, aber ein Alarmsignal. Es führt kein Weg daran vorbei, diese Beiträge wieder zu erhöhen. Da werden wir nicht lockerlassen.

„Bevor es nicht ausreichend Arbeitsplätze für Menschen über 60 gibt, braucht mit mir niemand über eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters zu reden."

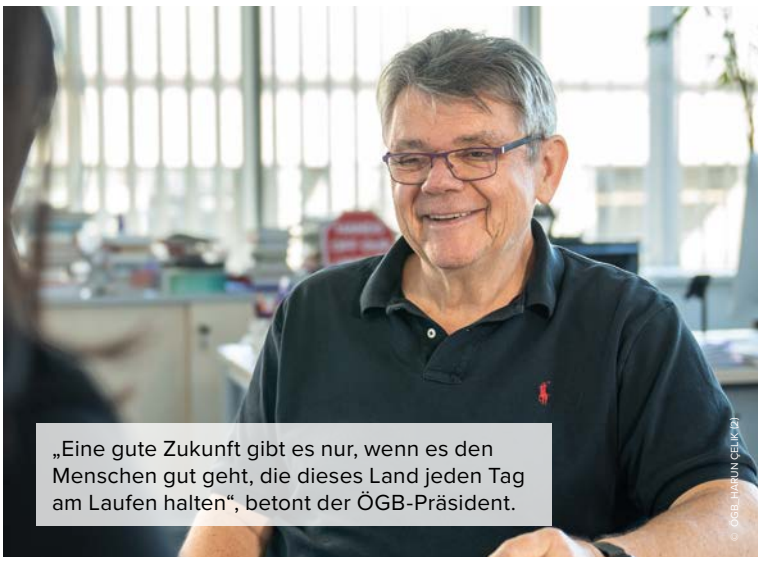
Wolfgang Katzian
ÖGB-Präsident

Immer wieder wird ein höheres Pensionsantrittsalter gefordert …
Das ist absurd. Solange ältere Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt kaum eine Chance haben, macht diese Forderung überhaupt keinen Sinn. Ich kann mich nur wiederholen: Bevor es nicht ausreichend Arbeitsplätze für Menschen über 60 gibt, braucht mit mir niemand über eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters zu reden.

Wenn über Budgetsanierung gesprochen wird, stehen oft Einsparungen im Mittelpunkt. Wo darf keinesfalls gekürzt werden? Und wer sollte stärker zur Finanzierung beitragen?
Kürzungen bei Geringverdiener:innen, Familien, Alleinerziehenden und Senior:innen sind unfair. Gerade diese Gruppen spüren die hohen Preise besonders stark. Rund 80 Prozent des gesamten Steueraufkommens in Österreich werden von Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen getragen. Bei wirklich Vermögenden, ich rede von Millionär:innen, ist dagegen noch viel Luft nach oben. Stichwort: Millionärssteuer.
Es ist untragbar, dass Menschen jeden Cent umdrehen müssen, während andere auf ihre Kosten Rekordgewinne einfahren. Wer außergewöhnlich hohe Krisengewinne erzielt, muss einen fairen Beitrag leisten. Wir fordern Steuern auf Millionenerbschaften und -vermögen, eine Wiederanhebung der Körperschaftsteuer und eine Verdoppelung der Bankenabgabe auf eine Milliarde Euro. Die Banken haben im ersten Halbjahr einen Rekordgewinn von neun Milliarden Euro erzielt. Mit den zusätzlichen Einnahmen könnten etwa Facharztzentren ausgebaut werden, damit die Menschen schneller die medizinische Versorgung bekommen, die sie brauchen.

Die Regierung ist seit rund eineinhalb Jahren im Amt. Welche Maßnahmen waren für Arbeitnehmer:innen besonders wichtig? Wo erwartest du 2027 deutlich mehr?
Es hat wichtige Fortschritte gegeben, die wir als Gewerkschaften seit Langem eingefordert haben. Dazu zählen eine industriepolitische Strategie zur Sicherung von Arbeitsplätzen und preissenkende Maßnahmen, die den Preisanstieg um bis zu einen Prozentpunkt dämpfen konnten. Wichtig sind auch der Sozialtarif, der für fast 300.000 einkommensschwache Haushalte den Strompreis auf sechs Cent pro Kilowattstunde begrenzt, sowie die Erhöhung der Bankenabgabe und der Körperschaftsteuer. Ein großer Erfolg ist zudem, dass Pflegeberufe seit 2026 als Schwerarbeit anerkannt werden.
Für 2027 erwarte ich mir, dass weitere zentrale Forderungen umgesetzt werden: das Investitionspaket zur Ankurbelung der Konjunktur und ein Bonus-Malus-System, damit Unternehmen endlich mehr ältere Menschen beschäftigen. Auch die Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie ist überfällig.
Eine große Aufgabe bleibt der Umgang mit Digitalisierung und künstlicher Intelligenz. Neue Technologien müssen mit Weiterbildung, Arbeitsplatzsicherheit und betrieblicher Mitbestimmung verbunden werden. Technischer Fortschritt soll das Leben der Beschäftigten verbessern – nicht zu mehr Druck und Kontrolle führen. Daran muss sich die Regierung messen lassen.

Und zum Schluss: Was wünschst du dir für 2027?
Dass wir als Gesellschaft wieder mehr Zuversicht entwickeln und der Zusammenhalt stärker wird. Und dass wir nicht vergessen: Eine gute Zukunft gibt es nur, wenn es den Menschen gut geht, die dieses Land jeden Tag am Laufen halten. Daran arbeitet der ÖGB.


„Eine gute Zukunft gibt es nur, wenn es den Menschen gut geht, die dieses Land jeden Tag am Laufen halten", betont der ÖGB-Präsident.
© ÖGB, HARUN CELIK (2)



© ROLAND DE ROO

Helene Schuberth ist Bundesgeschäftsführerin des ÖGB für den Bereich Grundlagen und Interessenpolitik. Im Interview warnt sie vor „Alarmrhetorik“ in Bezug auf die österreichische Industrie.

Wie steht’s um die heimische Industrie?

Österreichische Unternehmen produzieren Feuerwehrautos für das Sultanat Brunei Darussalam und Motoren für U-Bahnen im aserbaidschanischen Baku. Warum? Weil die Rahmenbedingungen gut sind.

Galliumnitrid ist wohl den Wenigsten ein Begriff – und für Villach seit Ende Oktober eine Art industriepolitisches Aushängeschild. Satte 1,1 Milliarden Euro will der deutsche Konzern Infineon Technologies bis 2034 in Villach investieren. Der Standort, an dem bereits heute 4.800 Menschen arbeiten, soll zum globalen Kompetenzzentrum für Leistungshalbleiter werden. Konkret sollen sogenannte 300-Millimeter-Galliumnitrid-Wafer produziert werden, die in Rechenzentren, der Elektromobilität und Robotik zum Einsatz kommen. Möglich war die Investition auch deshalb, weil die Republik Österreich 319 Millionen Euro aus dem EU Chips Act zuschießt. So können tausende gute Arbeitsplätze abgesichert werden.

Das Ende Oktober bekannt gegebene Infineon-Investment platzt in eine Zeit, in der Österreichs Industrie seit Monaten mit Hiobsbotschaften Schlagzeilen macht: mit Werksschließungen und Personalabbau, mit Warnungen, Österreich sei nicht mehr wettbewerbsfähig, als Standort unattraktiv, die Lohnstückkosten zu hoch, die Bürokratie überbordend.
Wie also steht’s um Österreichs Industrie? Steht ihr tatsächlich der Niedergang bevor oder wird die hiesige Produktion ein Stück weit krankgeredet?

Zahlreiche Herausforderungen

Ein Blick in die von der Bundesregierung veröffentlichte Industriestrategie 2035 verrät: Die Situation war schon mal rosiger. „Geopolitische Spannungen, unverhohlener Protektionismus und die Ausdehnung von Zollregimen schwächen die Exportnachfrage und verzerren den internationalen Wettbewerb. Hohe Lohnstück-, Energiestück-, Kapitalstück- und Bürokratiekosten sowie ein zunehmender Fachkräftemangel belasten den Standort Österreich und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen“, heißt es darin in Bezug auf die „Herausforderungen“.

Auf den ersten Blick ließe sich also sagen: Dem Standort machen vor allem Entwicklungen zu schaffen, die außerhalb des Einflussbereichs Österreichs liegen.

Helene Schuberth, Bundesgeschäftsführerin und Chefökonomin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), will das so nicht gelten lassen. Sie spricht von „Alarmrhetorik der Arbeitgeber-Seite“. Österreich könne sehr viel mehr selbst beeinflussen, als vielfach behauptet.

Unbekannt und unabdingbar

Stand 2024 waren hierzulande rund 460.000 Menschen in 2.114 Industriebetrieben beschäftigt, die meisten davon in der Metalltechnischen und in der Chemischen Industrie. Neben Weltkonzernen wie der voestalpine beherbergt Österreich knapp 200 sogenannte „Hidden Champions“, vergleichsweise unbekannte Unternehmen, aber Weltmarktführer in bestimmten Nischen.

„Anstatt Unternehmen nach dem Gießkannenprinzip zu fördern, findet sich in der Industriestrategie 2035 ein klares Bekenntnis zur aktiven Industriepolitik.“

Helene Schuberth

Bundesgeschäftsführerin des ÖGB

Hierzu zählt etwa die Firma Rosenbauer, die mit einem Vertriebsnetzwerk in rund 110 Ländern als größter Feuerwehrausstatter der Welt gilt. 2014 gründeten drei Brüder im bescheidenen Rainbach im Mühlkreis (knapp 3.000 Einwohner:innen) die Firma Kreisel Electric – heute zählt sie zu den weltweit führenden Unternehmen im Bereich Lithium-Ionen-Batteriesysteme und Schnell-Ladegeräte.

Sehen lassen kann sich vor allem Österreichs Bahnsektor. Österreich ist Weltmarktführer im Bereich Gleisbaumaschinen und Sensortechnik, kein anderes Land meldet pro Kopf so viele Bahn-Patente an. Ein Beispiel hierfür ist etwa das Unternehmen Traktionssysteme Austria (TSA), das in Wiener Neudorf Motoren und Getriebe für U-Bahnen, Straßenbahnen und Züge produziert – und von dort in die ganze Welt exportiert. Unter anderem sind die Wiener Linien, die Berliner U-Bahn, die Metro in Baku (Aserbaidschan) und die Tram in St. Petersburg mit TSA-Motoren ausgestattet. Die Innovationsfähigkeit spiegelt sich auch in den Beschäftigungszahlen wider: Von 20.300 im Jahr 2016 wuchs die Zahl der Arbeitskräfte in der Bahnbranche kontinuierlich auf 28.000 im Jahr 2026.

Auf eine Million Einwohner:innen kommen in Österreich 18,79 Weltmarktführer, nur in der Schweiz sind es mehr (19,49). Hidden Champions entstehen nicht aus dem Nichts, sie brauchen ein entsprechendes Umfeld, um zu gedeihen. Ein Umfeld, das Österreich bietet – etwa eine leistungsfähige Infrastruktur, hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung, fundierte Ausbildungsprogramme und hoch qualifizierte Beschäftigte, ein hoher Anteil erneuerbarer Energien, Rechtssicherheit und sozialer Frieden. Bedingungen also, die weniger im Einflussbereich von Unternehmen, sondern vielmehr des Staates liegen.

Industriepolitischer Paradigmenwechsel

Der österreichische Staat spielte in der Vergangenheit als industriepolitischer Akteur eher eine zurückhaltende Rolle. Unlängst aber fand eine Art Paradigmenwechsel statt. Anstatt Unternehmen nach dem „Gießkannenprinzip“ zu fördern, findet sich in der Industriestrategie 2035 ein klares Bekenntnis zur „aktiven Industriepolitik“, beobachtet Schuberth. Konkret heißt das, dass etwa Schlüsseltechnologien, wie künstliche Intelligenz, Chips oder Quantentechnologie, gezielt gefördert werden.

Eine aktivere Rolle des Staates hat einen entscheidenden Vorteil: In einer Zeit, die geprägt ist von geopolitischen Spannungen, Kriegen, Ressourcenkonkurrenz und einer Tag für Tag eskalierenden Klimakrise, kann ein Staat besser aus Krisen manövrieren als eine Vielzahl unkoordinierter unternehmerischer Einzelentscheidungen. Anders formuliert: Staatliches Handeln kann sich an gesellschaftlich erwünschten, demokratisch legitimierten Zielen orientieren – während sich unternehmerisches Handeln zuvorderst an Profiten ausrichtet.

Eine aktive Industriepolitik gibt klare industriepolitische Pfade vor und liefert so Planungssicherheit und eine langfristige Perspektive für Unternehmen und Beschäftigte. Ein zentraler Baustein ist die Weiter- und Höherqualifizierung von Beschäftigten in einer Situation, in der sich die Technologien rasant weiterentwickeln. Das gilt insbesondere für Branchen wie die Automobilindustrie, die angesichts der ökologischen Transformation vor enormen Herausforderungen steht, betont Schuberth und fordert konkrete Transformationspläne, die in der Industriestrategie derzeit fehlten.

Gutes Gesamtpaket

Auf die Frage, wieso sich Infineon für Österreich entschieden habe, antwortet Sabine Herlitschka, Vorstandsvorsitzende von Infineon Technologies Austria AG, im Ö1-Mittagsjournal, dass in Österreich einfach das „Gesamtpaket“ passe. „Wettbewerbsfähigkeit und technologische Souveränität entstehen dort, wo aus exzellenter Forschung industrielle Wertschöpfung wird“, so Herlitschka. Eine „technologische Führungsrolle“ könne „hochqualifizierte Arbeitsplätze sichern“.

Johannes Gress

Zu alt für einen Job. Zu jung für die Pension.

Ältere Menschen haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwer. Trotzdem wird immer wieder gefordert, dass wir alle länger arbeiten sollen. ÖGB und Arbeiterkammer (AK) wollen diesen Widerspruch mit einem neuen Anreizmodell lösen.



© ADOBESTOCK / IVAN TRAIMAK / IDEAGREEZ

Jahrzehntelang gearbeitet, viel Erfahrung gesammelt und plötzlich ohne Job. Wer ab 50 arbeitslos wird, hat oft schlechte Karten. Bewerbung um Bewerbung wird verschickt, doch eine Zusage bleibt aus. Dabei fehlen nur noch wenige Jahre bis zur Pension. Was also tun, wenn man arbeiten möchte, aber nirgends eingestellt wird? Für viele ältere Menschen ist das bittere Realität. Wer zum Beispiel zwischen 60 und 64 Jahren arbeitslos wird, bleibt das im Durchschnitt 451 Tage. Das sind fast 15 Monate. Zum Vergleich: Bei Menschen zwischen 25 und 50 Jahren sind es durchschnittlich 182 Tage.

Länger arbeiten. Aber wo?
Diese Sachlage macht auch die ständigen Forderungen aus der Wirtschaft, das gesetzliche Pensionsantrittsalter zu erhöhen, absurd: Wo sollen ältere Menschen arbeiten?

AK-Präsidentin Renate Anderl kritisiert: „Es ist an Zynismus kaum zu überbieten, den Beschäftigten längeres Arbeiten abzuverlangen, während Bewerbungen von Menschen schon ab 50 ignoriert werden." Denn eines ist klar: Wer möchte, dass Menschen länger arbeiten, muss ihnen auch die Möglichkeit dazu geben – mit Arbeitsplätzen, auf denen sie gesund bis zur Pension arbeiten können. Statistiken zeigen, wie groß das Problem ist: In mehr als einem Viertel aller Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten arbeitet keine einzige Person über 60. Besonders schwierig ist die Situation für Frauen: Rund 62 Prozent dieser Betriebe beschäftigen keine Frau über 60.

Für den ÖGB und die Arbeiterkammer ist deshalb klar: Bevor von den Menschen verlangt wird, länger

Viele Bewerbungen. Wenig Hoffnung.

Dutzende Bewerbungen, kaum Antworten und immer wieder Absagen: So erleben viele Menschen über 50 die Jobsuche. Das zeigen auch die zahlreichen Nachrichten, die uns über Social Media und per E-Mail erreichen:

Andi R.:
Ich bin 55 und habe circa 80 Bewerbungen geschrieben. Vier davon haben sich gemeldet, einige haben abgesagt, und der Rest? Bis heute habe ich nichts von ihnen gehört. Das ist schwer deprimierend. Man fühlt sich, als wäre man nix wert …

Grete S.:
Man hat keine Chance ab 55, einen Job zu bekommen. Egal, in welcher Branche und wie gut man qualifiziert ist oder wie viel Erfahrung man hat. Bin 58 und bekomme nur Absagen.

Nadine B.:
Ich bin 58 und habe in dem letzten Jahr mehr als 100 Bewerbungen verschickt, mich auch auf niedrige Positionen beworben – doch entweder kommt gar keine Antwort oder eine Absage. Es ist echt zum Verzweifeln …

zu arbeiten, müssen Betriebe älteren Beschäftigten auch Jobs geben. Gemeinsam haben sie dafür einen Vorschlag entwickelt: das Bonus-Malus-Modell.

Wer Ältere beschäftigt, profitiert
Dahinter steckt eine einfache Idee: Betriebe, die besonders viele ältere Menschen beschäftigen, sollen belohnt werden. Unternehmen, die zu wenige Ältere beschäftigen, sollen hingegen zahlen. Das Modell soll für Betriebe ab 20 Beschäftigten gelten. Wie viele ältere Mitarbeiter:innen ein Unternehmen beschäftigen soll, hängt von der Branche ab. Denn auf einer Baustelle sind die Arbeitsbedingungen anders als in einem Büro. Es geht darum, Betriebe zu fördern: „Wer ältere Menschen beschäftigt und Verantwortung übernimmt, soll davon profitieren. Wer sich aber einen schlanken Fuß macht und die Kosten auf die Allgemeinheit abwälzt, muss zahlen“, erklärt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Laut Berechnungen könnten durch dieses Anreizmodell jährlich rund 266 Millionen Euro zusammenkommen. Die Hälfte davon soll an Betriebe gehen, die viele ältere Menschen beschäftigen. Mit der anderen Hälfte sollen ältere Arbeitslose unterstützt und neue Beschäftigungsprojekte finanziert werden. Das Anreizmodell von ÖGB und AK könnte bereits 2027 umgesetzt werden.

Mehr Infos findest du unter: **oegb.at/bonus-malus-system**

Praxisbeispiele

Je nach Branche gelten unterschiedliche Vorgaben. Zwei Beispiele zeigen, wie das Bonus-Malus-Modell funktionieren soll:

Gastronomiebetrieb
Ein Gastronomiebetrieb hat 25 Beschäftigte. 2028 müsste nach dem Modell mindestens eine Person zwischen 60 und 64 Jahren in diesem Betrieb arbeiten.
Beschäftigt der Betrieb niemanden in diesem Alter, wären 4.666 Euro pro Jahr zu zahlen – also rund 389 Euro im Monat.

Immobilienunternehmen
Ein Immobilienunternehmen hat 100 Beschäftigte. Hier müssten 2028 mindestens acht Personen zwischen 60 und 64 Jahren beschäftigt sein. Sind es nur sieben, fehlt ein Arbeitsplatz für eine ältere Person. Dafür wären 9.255 Euro pro Jahr zu zahlen – oder rund 771 Euro im Monat.

2027: Was ist neu?

Neues Jahr, neue Regeln: Auch 2027 gibt es Änderungen, die Beschäftigte betreffen. Wir zeigen dir, was neu ist und was du beachten solltest.

Altersteilzeit
Wer 2027 neu in Altersteilzeit geht, kann diese höchstens vier Jahre nutzen. 2026 waren noch viereinhalb Jahre möglich.

Arbeiten in der Pension
Wer nach dem gesetzlichen Pensionsalter weiterarbeitet, soll ab 2027 steuerlich entlastet werden und mehr Geld behalten. Bis zu 15.000 Euro im Jahr bleiben steuerfrei, wenn man die nötigen Voraussetzungen erfüllt. Damit man diesen Steuervorteil bekommt, muss man lange genug pensionsversichert gewesen sein: Männer brauchen mindestens 40 Versicherungsjahre, Frauen im Jahr 2027 mindestens 34. Für Frauen wird diese Grenze schrittweise erhöht, bis sie 2033 ebenfalls 40 Jahre beträgt. Zusätzlich zahlt man beim Weiterarbeiten nach dem gesetzlichen Pensionsalter keine eigenen Pensionsversicherungsbeiträge mehr vom Gehalt oder Lohn. Dadurch bleibt mehr Geld am Konto übrig.

Telearbeit
Wer regelmäßig im Homeoffice arbeitet, verliert 2027 eine steuerliche Begünstigung. Die Telearbeitspauschale fällt ab 1. Jänner weg. Der bisher steuerfreie Zuschuss des Arbeitgebers von bis zu 300 Euro im Jahr ist jetzt steuerpflichtig.

Auch über die Arbeitnehmer:innenveranlagung kann man diese Pauschale nicht mehr geltend machen. Kosten für Schreibtisch und Bürostuhl können aber weiterhin bis zu 300 Euro pro Jahr von der Steuer abgesetzt werden.

Einkommensteuer
2027 werden die Steuerstufen (oder: Tarifstufen der Einkommensteuer) in Österreich um 2,27 Prozent erhöht. Dadurch bleibt dir ab nächstem Jahr etwas mehr Nettoeinkommen übrig. Zudem steigt 2027 die Grenze für das steuerfreie Basiseinkommen auf 13.846 Euro. Erst für den Teil des steuerpflichtigen Einkommens über dieser Grenze wird Lohnsteuer fällig.

Mehr Infos findest du unter: **oegb.at/2027-neu**



© LINA SCHUBERT / STUDIO SPROSSE

Österreich kann Industrie

Starke Beschäftigte. Innovative Unternehmen. Weltweit gefragte Produkte.

Stark durch die Beschäftigten

Österreichs Industrie wird oft schlechtgeredet. Dabei erwirtschaften Industrie und produzierendes Gewerbe mehr als jeden sechsten Euro der österreichischen Wertschöpfung. Vom Maschinenbau bis zur Papierindustrie sind ihre Produkte weltweit gefragt. Die Exportquote der Industrie liegt bei 67,7 Prozent.

Dahinter stehen 430.000 Beschäftigte. Sie entwickeln neue Produkte, planen die Fertigung und sichern die Qualität. Ihr Know-how hält die Industrie am Laufen. In Forschung und Entwicklung fließen 6,2 Milliarden Euro. 15.000 Lehrlinge machen in der Industrie ihre Ausbildung. Gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung tragen dazu bei, dass erfahrene und angehende Fachkräfte ihr Können langfristig einbringen können.

Gute Neuigkeiten zum Industriestandort

Grüner Stahl aus Österreich
Die voestalpine investiert 1,5 Milliarden Euro in neue Elektrolichtbogenöfen in Linz und Donawitz. Ab 2027 sollen sie mit grünem Strom Stahl produzieren.

Neue Chip-Fertigung in Villach
Infineon investiert 1,1 Milliarden Euro in den Standort Villach. Damit soll dort eine neue Fertigung für Leistungshalbleiter aus Galliumnitrid entstehen.

Mehr Platz für Forschung in Wien
Boehringer Ingelheim erweitert seinen Wiener Standort um ein Büro- und Forschungsgebäude für knapp 1.000 Beschäftigte. Geothermie und Wärmepumpen sollen die Energieversorgung unterstützen.

Weniger CO_2 bei der Medikamentenproduktion
Novartis hat in Kundl und Schaftenau fünf neue Elektro-Dampfkessel in Betrieb genommen. Sie sollen die CO_2-Emissionen jährlich um 20.600 Tonnen senken.

Neues Werk für Bahntechnik in Fürstenfeld
Siemens Mobility hat 40 Millionen Euro in ein neues Werk in der Steiermark investiert. Am Standort, der im Juni 2026 eröffnet wurde, arbeiten rund 150 Beschäftigte. Dort werden unter anderem Radsätze für Schienenfahrzeuge vormontiert.

Ein reiches Leben

Von der Flucht bis zum jahrzehntelangen Engagement: Karl Posch erzählt von Aufbruch und Fortschritt nach 1945.



© NURITH WAGNER-STRAUSS

Karl Posch kann auf ein bewegtes Leben zurückschauen. Mit 15 Jahren flüchtete der heute 97-Jährige – als Teil der deutschsprachigen Minderheit – von Bratislava (Pressburg) über das Burgenland in ein vom Krieg zerstörtes Wien. „Wir besaßen nur noch, was auf dem Leiterwagen Platz hatte", erzählt Posch – praktisch nichts für die 9-köpfige Familie. Mit der Unterstützung eines Vorarbeiters startete er eine Maurer-Lehre und erhielt einen Hilfsarbeiter-Lohn. Die Entlohnung einer Lehre war damals keineswegs üblich, doch die Baufirma war bereits gewerkschaftlich organisiert.

Ein Leben voller Engagement

Viel hat sich in der Arbeitswelt seitdem verändert. Arbeitszeitverkürzungen, bezahlter Urlaub und soziale Absicherung wurden von den Gewerkschaften erkämpft. Posch hat dabei selbst mitgestaltet. Beinahe auf ein Jahrhundert-Dasein rückblickend, ist er fest überzeugt: „Was ich der Gewerkschaft verdanke, ist, dass sie mein Leben so reich gemacht hat."

Über seinen Bruder kam Posch zur Gewerkschaftsjugend, hier setzte er sich besonders für eine Verkürzung der Arbeitszeit ein. Damals forderte der Gewerkschaftsbund, die geltende 48-Stunden-Woche auf 45 Stunden zu reduzieren. Bis es so weit war, sollte jedoch noch einige Zeit vergehen. 1959 erfolgte schließlich die breitere Umsetzung.

Harte Auseinandersetzungen

Während sich Posch für langfristige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einsetzte, erlebte er zugleich die politischen und wirtschaftlichen Konflikte der Nachkriegszeit aus nächster Nähe. Im September 1950, als er gerade die Sozialakademie besuchte, wurde das vierte Lohn-Preis-Abkommen abgeschlossen. Diese Abkommen sollten in den wirtschaftlich schwierigen Nachkriegsjahren Löhne und Preise aufeinander abstimmen. Der ÖGB stimmte dem Kompromiss zu, Teile der Gewerkschaft waren jedoch unzufrieden. Kommunistische Arbeitervertreter:innen versuchten, das öffentliche Leben durch Streik- und Sabotageaktionen lahmzulegen. Der heute 97-Jährige erinnert sich: „Die Kommunisten streuten Sand in die Straßenbahnweichen. Wir hatten dann harte Auseinandersetzungen mit ihnen."

Viel erreicht für Beschäftigte

In den folgenden Jahren veränderte sich die Arbeit der Gewerkschaften zunehmend. „Die Auseinandersetzungen haben sich immer mehr in die Verhandlungssäle verlagert", erzählt Posch, der damals von Wien nach Vöcklabruck übersiedelt und dort ab 1959 als ÖGB-Bezirkssekretär tätig war. Schritt für Schritt gelang es den Gewerkschaften, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern: Hatten viele Beschäftigte nach dem Krieg noch zwei Wochen Urlaub, so sind es seit 1986 grundsätzlich fünf Wochen. Dazu kamen Verbesserungen beim Mutterschutz und Karenzurlaub und die Einführung der Pflegefreistellung.

Immer in Bewegung

Im Jahr 1975 wurde Karl Posch Amtsleiter und Bezirksstellenkoordinator in der Arbeiterkammer Oberösterreich. Er setzte sich stark für die Gründung der Gewerkschafts- und Volkshochschule sowie des bfi (Berufsförderungsinstitut) in Vöcklabruck ein, gestaltete beinahe 30 Jahre lang als Gemeinderat und Sozialstadtrat die Entwicklung der Stadt mit und war maßgeblich am Neubau des Krankenhauses beteiligt.

Heute ist Karl Posch 80 Jahre Mitglied bei der Gewerkschaft. „Die Welt bleibt nicht stehen. Und nur wer in Bewegung bleibt, bleibt fit", resümiert er. Vielleicht ist Posch etwas langsamer geworden und sein Gehör schwach, doch er unternimmt kleine Touren mit dem Gehstock und will 2027 alle Grenzorte Oberösterreichs besuchen.

Noch mehr aus dem Leben von Karl Posch kannst du hier nachlesen:
s.gpa.at/karl_posch



China-Expertin Lia Musitz plädiert für eine Industriepolitik, die technologische Entwicklung mit guten Arbeitsplätzen und gesellschaftlichem Fortschritt verbindet.

© EDGAR KETZER

„China ist nicht mehr nur eine Werkbank“

China hat mit gezielter Industriepolitik eine führende Rolle bei grünen Technologien erreicht. Die Sinologin Lia Musitz erklärt, was Europa davon lernen kann – und warum öffentliche Investitionen auch den Beschäftigten zugutekommen müssen.

KOMPETENZ: Was hat China industriepolitisch anders gemacht als Europa?
Lia Musitz: China betreibt seit Jahrzehnten konsequente Industriepolitik, besonders bei E-Autos, Photovoltaik und Windkraft. In Europa setzte sich seit den 1990er-Jahren dagegen die Vorstellung vom „schlanken Staat“ durch: Wirtschaftliche Entwicklung sollte weitgehend dem Markt überlassen werden.

China ging davon aus, dass neue Technologien Unterstützung brauchen. Forschung und Produktion sind anfangs teuer, während ein großer Markt erst entstehen muss. Deshalb hat der Staat Kosten gesenkt und Anreize gesetzt.

Europa hatte hervorragende Voraussetzungen: gut ausgebildete Arbeitskräfte, eine starke industrielle Basis und technologische Führung, etwa bei Photovoltaikmodulen. Aber China hat erkannt, dass die Transformation ganzer Wirtschaftsbereiche eine aktive Rolle des Staates braucht.

Wie sieht das konkret aus, etwa bei E-Autos?
Entscheidend ist die Verbindung verschiedener Maßnahmen. China förderte E-Autos und dachte die Ladeinfrastruktur gleich mit. Öffentliche E-Busse waren wichtige Pilotprojekte: Man wusste, wo sie fahren, konnte Ladestationen aufbauen und Erfahrungen sammeln. Davon konnte etwa der Autobauer BYD in seiner Anfangsphase massiv profitieren.

Auch Regulierung spielte eine große Rolle. Städte mussten Emissionsgrenzen einhalten. In einigen Städten warteten Menschen lange auf die Zulassung eines Verbrenners, während E-Autos sofort registriert werden konnten. Das schuf Nachfrage. Kaufprämien waren nur ein Teil der Strategie.

Dazu kommt organisierter Wissenstransfer. In Innovationszentren teilen Unternehmen und Forschungseinrichtungen teilweise Grundlagenwissen, damit neue Industrien entstehen können. Mit eigenen Weiterentwicklungen können Unternehmen weiterhin Geld verdienen.

Wenn der Staat Unternehmen unterstützt: Was sollte die Gesellschaft dafür zurückbekommen?
Öffentliche Investitionen werden aus Steuergeldern finanziert. Wenn wir eine grüne Transformation ermöglichen, müssen wir darüber sprechen, was Unternehmen dafür zurückgeben – etwa bei Arbeitsplätzen und Löhnen.

Diese Diskussion muss demokratisch geführt werden. Unternehmen erhalten öffentliche Unterstützung und können daraus private Gewinne erzielen. Deshalb braucht es konkrete Anforderungen. Wir müssen nicht nur

fragen, ob eine Technologie erfolgreich wird, sondern welchen Nutzen die Gesellschaft davon hat.

Wo stößt Chinas Strategie an Grenzen – gerade für Beschäftigte? Kann Europa daraus lernen?
Automatisierung und künstliche Intelligenz schaffen auch in China Herausforderungen. Besonders junge, gut ausgebildete Menschen finden nicht immer passende Arbeit. Neue Beschäftigungsfelder entstehen nicht schnell genug. Gleichzeitig ist die soziale Absicherung schwach, und viele Menschen arbeiten ohne formellen Arbeitsvertrag.

Auch Förderung kann Probleme erzeugen. Bei E-Autos sehen wir nach unserer Untersuchung nicht fehlende Nachfrage als zentrales Problem, sondern zu viele Wettbewerber. Der Preiskampf drückt die Gewinnmargen.

Für Europa heißt das: Nicht jede neue Industrie schafft mehr Arbeitsplätze und bessere Löhne. Wir sollten genauer überlegen, welche Bereiche der Staat fördert, weil sie der Gesellschaft etwas bringen.

Was bedeutet Chinas industrielle Stärke für Österreich und Europa?
China ist nicht mehr nur eine Werkbank für ausgelagerte Produktion. Es entwickelt eigene Technologien und behält mehr Wertschöpfung im Land. Dabei dringt es in Bereiche vor, in denen Europa traditionell stark ist.

Das erzeugt Konkurrenzdruck und kann zu Stellenabbau oder Produktionsverlagerungen beitragen. Chinesische Unternehmen bedienen zudem zunehmend den eigenen Markt. Europäische Hersteller verlieren Absatzmöglichkeiten.

Aber China ist nicht die einzige Erklärung für unsere Probleme. In Europa fehlen Investitionen und Innovationsdynamik, damit Zukunftsindustrien entstehen.

Was sollte Europa von China lernen – und was ausdrücklich nicht übernehmen?
China ist definitiv kein demokratisches Land. Trotzdem können wir uns erfolgreiche industriepolitische Mechanismen anschauen und überlegen, wie sie in einem demokratischen Rahmen funktionieren könnten.

Dazu gehört langfristige Planung: Welche Technologien wollen wir entwickeln, welche Maßnahmen braucht es dafür? In China gibt die zentrale Ebene einen Rahmen vor. Lokale Verwaltungen erproben die Umsetzung und berichten zurück. Erfolgreiche Ansätze können breiter übernommen werden.

Lernen heißt nicht, ein System zu kopieren, sondern den eigenen Werkzeugkasten zu erweitern.

„Öffentliche Beschaffung kann zugleich industrielle Entwicklung und gesellschaftlichen Wohlstand schaffen."
Lia Musitz
Sinologin

Welche Rolle kann öffentliche Beschaffung dabei spielen?
Der Staat kauft ohnehin Waren und Dienstleistungen ein. Diese Nachfrage können wir strategischer nutzen: Welche Technologien fördern wir damit? Welche sozialen Anforderungen stellen wir an Unternehmen?

Neue Technik im öffentlichen Verkehr oder in Krankenhäusern kommt vielen Menschen zugute – nicht nur jenen, die sich ein neues privates Produkt leisten können. Das ermöglicht so etwas wie „öffentlichen Luxus": moderne Infrastruktur für alle. Technologischer Fortschritt wird im Alltag als Verbesserung erfahrbar.

Wo kann Österreich selbst gestalten, und wo braucht es Europa?
Wir sollten unsere Fähigkeiten genauer anschauen und bei der nächsten Technologiegeneration dabei sein. Ein Beispiel sind Natrium-Ionen-Batterien, die ohne Lithium auskommen. Auch in Österreich gibt es Entwicklungen dazu.

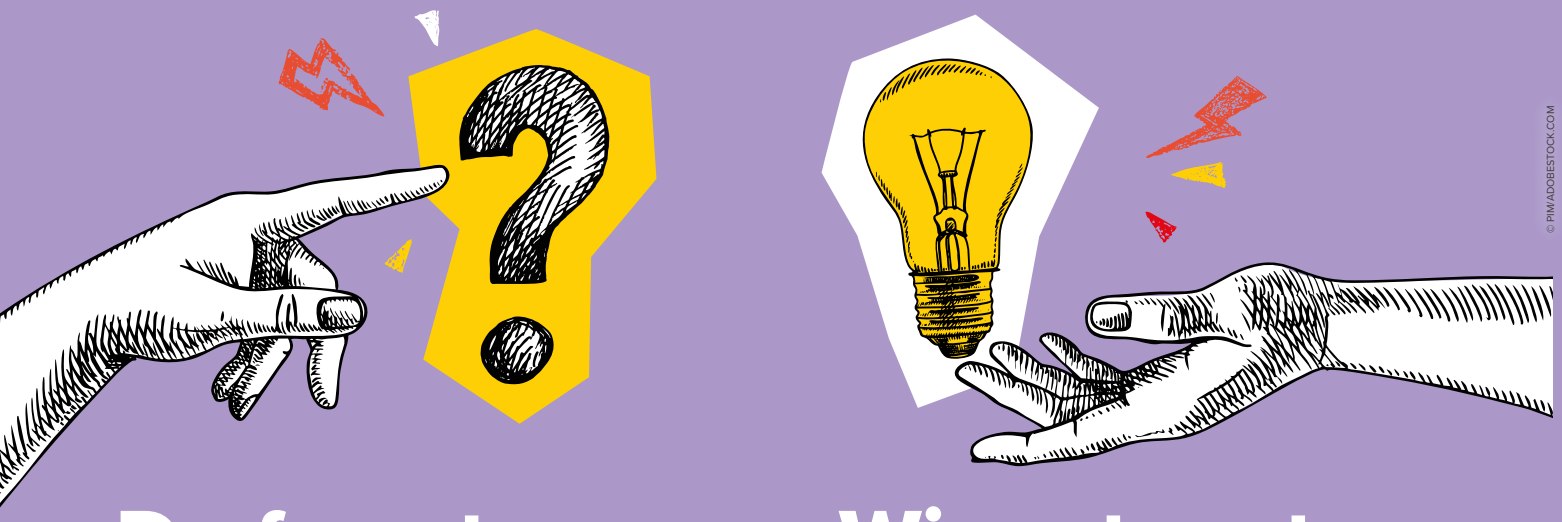
Öffentliche Beschaffung könnte helfen, solche Technologien zu erproben und Nachfrage aufzubauen. Für größere Produktion und breite Anwendung reicht Österreichs Markt aber oft nicht aus. Dafür brauchen wir europäische Zusammenarbeit.

Was mir fehlt, ist das gemeinsame strategische Denken: Technologie, Infrastruktur, Nachfrage und soziale Ziele miteinander zu verbinden. Strafzölle allein schaffen keine Innovation. Europa braucht ein eigenes dynamisches Innovationsökosystem – und eine klare Vorstellung davon, welchen wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt wir damit erreichen wollen.

Interview: Tizian Rupp

Zur Person

Lia Musitz ist Sinologin mit einem Hintergrund in Wirtschaftssoziologie. Sie beschäftigt sich mit Chinas Wirtschaft und politischen Institutionen, insbesondere mit der grünen Transformation und der Entwicklung grüner Technologien.



© PIM/ADOBESTOCK.COM

Du fragst. Wir antworten.

Was ist im Job erlaubt, was nicht? Viele Fragen haben uns im Laufe des Jahres erreicht. ÖGB-Arbeitsrechtsexpert:innen beantworten hier die am häufigsten gestellten Fragen von unseren Mitgliedern.

Darf ich bei der Weihnachtsfeier Alkohol trinken?

Ja, ein Glas Sekt oder ein Bier ist grundsätzlich erlaubt. Es gibt in Österreich kein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz. Alkohol ist aber keine Ausrede für Fehlverhalten. Beleidigungen, sexuelle Belästigung oder aggressives Verhalten können auch bei einer Firmenfeier arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Wer zu tief ins Glas schaut, sollte sich bewusst sein, dass auch bei der Weihnachtsfeier Grenzen gelten.

Und muss ich überhaupt zur Weihnachtsfeier gehen?

Findet die Feier außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die Teilnahme grundsätzlich freiwillig. Findet sie während der Arbeitszeit statt, zählt die Teilnahme als Arbeitszeit und ist entsprechend zu bezahlen.

Muss ich für Rauchpausen ausstempeln?

Ja, wenn der Arbeitgeber das verlangt. Ein gesetzliches Recht auf zusätzliche bezahlte Rauchpause gibt es nicht. Ob und wie Rauchpausen geregelt werden, hängt oft von betrieblichen Vereinbarungen ab.

Darf ich meinen Hund in die Arbeit mitnehmen?

Nur wenn der Arbeitgeber zustimmt. Ein gesetzliches Recht darauf gibt es nicht. Der Arbeitgeber kann Regeln festlegen – etwa, wo sich der Hund aufhalten darf und dass er andere Beschäftigte nicht stören darf.

Muss ich zum Betriebsausflug wirklich mitkommen?

Es kommt darauf an. Findet der Betriebsausflug außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die Teilnahme grundsätzlich freiwillig. Findet er während der Arbeitszeit statt und wird vom Arbeitgeber organisiert, kann eine Teilnahmepflicht bestehen. Wer gute Gründe hat, nicht teilzunehmen, sollte das möglichst früh mit dem Arbeitgeber besprechen.

Darf ich beim Bewerbungsgespräch lügen?

Grundsätzlich solltest du wahrheitsgemäße Angaben machen. Es gibt aber Fragen, die nicht zulässig sind – etwa nach einer geplanten Schwangerschaft, deiner Religion oder politischen Einstellung. Auf solche Fragen musst du nicht wahrheitsgemäß antworten.

Kann ich wegen eines Likes oder Posts auf Facebook meinen Job verlieren?

Nicht automatisch. Auf Social Media gilt die Meinungsfreiheit. Wer aber den Arbeitgeber schwer beleidigt, falsche Behauptungen verbreitet oder Geschäftsgeheimnisse veröffentlicht, riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen. Entscheidend ist immer der Einzelfall.

Muss ich nach Feierabend erreichbar sein?

Grundsätzlich nein. Außerhalb der Arbeitszeit musst du nicht ständig auf Anrufe oder Nachrichten reagieren. Ausnahmen können bei vereinbarter Rufbereitschaft bestehen.

Du hast auch eine Frage?
Dann schreib uns auf
oegb.at/meinefrage

Doppelt qualifiziert für die Industrie

Gefragt sind Fachkräfte, die Technik verstehen und mit rasanten Veränderungen Schritt halten. Bei Infineon in Kärnten verbindet die Lehre mit Matura praktisches Können mit weiteren Bildungschancen.



Jasmin Kulterer leitet seit 2025 die Lehrlingsausbildung bei Infineon Österreich.

Warum macht eine Maschine nicht das, was sie soll? Liegt es an der Programmierung oder an der Verkabelung? Stimmt die Fehlermeldung wirklich? Solche Fragen beschäftigen Lehrlinge bei Infineon in Kärnten schon während ihrer Ausbildung. An kleinen Produktionsanlagen üben sie, Maschinen aufzubauen, zu programmieren und Fehler zu finden. Später brauchen sie dieses Wissen in der Instandhaltung: Bei einer Störung müssen sie technische Zusammenhänge verstehen, die Ursache erkennen und unter Druck Ruhe bewahren.

Die Grundlage dafür entsteht am Lehrlingscampus. Dort wechseln sich Unterricht in Elektro- und Metalltechnik und praktische Übungen ab. In der anschließenden Spezialisierung am Standort arbeiten die Lehrlinge mit ihren Ausbildner:innen im Betriebsalltag mit. So wird aus theoretischem Wissen berufliches Können.

Mehr Möglichkeiten eröffnen

Rund zwei Drittel der Lehrlinge absolvieren zusätzlich die „Lehre mit Matura“. An einem fixen Wochentag besuchen sie während der Arbeitszeit den Vorbereitungslehrgang zur Berufsreifeprüfung. Berufsschule und Maturaschule stimmen ihre Abläufe miteinander ab.

Die Kombination verlangt dennoch Einsatz. „Herausfordernd ist es, Arbeit, Lernen und Freizeit gut miteinander zu vereinbaren“, so Julian Erne, Lehrling der Elektro- und Metalltechnik. Er plant seinen Lernstoff daher frühzeitig ein. Unterstützung erhält er aus seinem Umfeld, im Betrieb und im Maturakurs. Seine Motivation: „So sammle ich Berufserfahrung und eröffne mir gleichzeitig weitere Möglichkeiten für meine berufliche Zukunft.“

Schritt halten

Für Ausbildungsleiterin Jasmin Kulterer ist die Bereitschaft entscheidend, laufend dazuzulernen. „Technologien entwickeln sich heute unglaublich schnell“, erklärt sie. Auch wenn künstliche Intelligenz bei der Fehlersuche unterstützt, braucht es Menschen, die Vorschläge und Lösungswege fachlich beurteilen können.

Gefragt sind deshalb nicht nur digitale Kompetenzen, sondern auch fundiertes technisches Verständnis und selbstständiges Denken.

Die Matura schafft zusätzliche Möglichkeiten, auf diesem Fundament aufzubauen. Eine heutige Ausbildnerin am Lehrlingscampus hat selbst bei Infineon ihre Lehre und parallel die Matura absolviert.



Julian Erne (18) absolviert bei Infineon eine Doppellehre in Elektro- und Metalltechnik und ist im dritten Lehrjahr.

Mittlerweile studiert sie berufsbegleitend im Master. „Die große Stärke der Lehre mit Matura ist, dass sie viele Wege offenhält“, betont Kulterer.

Diese Chancen sollen künftig mehr junge Frauen nutzen. Infineon setzt dafür auf Schnupperangebote und weibliche Vorbilder. Was möglich ist, zeigte unlängst ein ausschließlich weibliches Infineon-Team: Es holte bei den AustrianSkills im Bewerb Mechatronik Silber.

Tizian Rupp

Urlaubsplanung 2027

Wenig Urlaub nehmen, viel bekommen!

Jänner

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

4 Urlaubstage
= 10 Tage frei

Februar

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

März

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				

4 Urlaubstage
= 9 Tage frei

April

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		

Mai

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

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				

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	

August

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					

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
				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

4 Urlaubstage
= 10 Tage frei

November

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					

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		

4 Urlaubstage
= 9 Tage frei

= insgesamt freie Tage
= Urlaubstage
= Feiertag

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/urlaub2027

SPARDABANK
EINE MARKE DER VOLKSBANK WIEN



1.000 Tage* für dein Vertrauen!

Jetzt Girokonto eröffnen und durch die Kombination mit Sparkonto, Wertpapierdepot oder Wohnbaufinanzierung bis zu 1.000 Tage ohne Kontoführungsgebühr sichern! Finanzanlagen bergen Risiken.

SPARDA-BANK. DA FÜR DICH.

www.sparda.at/1000tage

* Die SPARDA-BANK – eine Marke der VOLKSBANK WIEN AG übernimmt die Kontoführungsgebühr für ein Jahr. Bei Abschluss eines der folgenden Produkte innerhalb des ersten Jahres – Festgeld-Kapitalsparkonto, Depotkonto inkl. Wertpapierkauf oder Wohnbaufinanzierung – verlängert sich die kostenlose Kontoführungsgebühr um ein weiteres Jahr. Werden zwei dieser drei Produkte innerhalb des ersten Jahres abgeschlossen, verlängert sich die kostenlose Kontoführungsgebühr um insgesamt zwei weitere Jahre. Das Angebot gilt vom 14.09. bis 31.12.2026 für natürliche Personen ohne Girokonto bei der SPARDA-BANK. Es handelt sich um ein Produktpaket. Alle Produkte sind auch einzeln erhältlich. Die Kosten für den Einzelerwerb bzw. nach Ablauf der kostenlosen Kontoführungsgebühr sind dem QR-Code zu entnehmen. Durch die Kombination entstehen keine zusätzlichen Kosten. Durch die Kombination von Girokonto, Kapitalsparkonto, Wohnbaufinanzierung und Depotkonto einschließlich Wertpapierkauf entstehen über die jeweils bestehenden Risiken hinaus keine zusätzlichen Risiken. Bitte beachten Sie jedoch, dass dieses Paket im Vergleich zu einem klassischen Giro- oder Kapitalsparkonto bzw. einer Wohnbaufinanzierung zusätzlich die Risiken einer Wertpapieranlage mit sich bringt, die mit erheblichen Verlusten verbunden sein können.

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: September 2026, WERBUNG



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!

Österreichische Post AG MZ 02Z031731 M ÖGB-Verlag, 1020 Wien, Johann Böhm Platz 1

Retouren an PF 100, 1350