

deine BAU-HOLZ

Das Service-Magazin **deiner GBH**

HOLZBAU-MEISTERGEWERBE

wir
verhandeln
deinen
Lohn

DANK GUTER KV-ABSCHLÜSSE

JETZT **mehr Lohn** auf deinem Konto

Seite 2 / Mittelaufschlag

Hitze.
APP
Download
Seite 31

klick
rein!



LOHN- UND SOZIALDUMPING STOPPEN

Deine GBH kämpft für
faire Arbeitsbedingungen

Seiten 4 bis 7

3.660 Euro
mehr im Jahr
Zimmerei-FacharbeiterIn
mit LAP

Stärkste Lohnzuwächse seit Jahrzehnten

MEHR GELD AUF DEINEM KONTO. Frühjahrslohnrunde bringt deutlich mehr Lohn für 250.000 Beschäftigte. Die Lohnerhöhung von **9,8 Prozent** ergibt für eine/n **Zimmerei-FacharbeiterIn mit LAP** bei einer Durchbeschäftigung (inkl. Sonderzahlungen) **plus EUR 3.660,-/Jahr.**



Durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine und die damit einhergehenden Preissteigerungen bei Strom, Gas und Treibstoffen, aber auch bei Lebensmitteln und Gütern des täglichen Bedarfs stieg die Inflation im Jahr 2022 auf seit Jahrzehnten nicht mehr gekannte Höhen.

Schnell war bemerkbar, dass der seit Jahrzehnten als „heilige Kuh“ angebotene freie Markt in dieser Krise versagt und keine Mittel findet, um den Menschen zu helfen. Gleiches gilt leider auch für die österreichische Bundesregierung, die, anstatt die Inflation wirksam zu bekämpfen, auf Einmalzahlun-

gen gesetzt hat: Das Ergebnis ist, dass Österreich die höchste Inflation in ganz Europa verkraften muss. Andere Staaten haben durch Preisbremsen die Teuerung wirksam gebremst und stehen im Vergleich deutlich besser da.

Erfolg gegen die Teuerung

GBH-Verhandlungsleiter Abg. z. NR Josef Muchitsch: „Für uns war klar: Die Kollektivvertragsverhandlungen 2023 müssen Abhilfe schaffen und den Menschen helfen, damit das Leben leistbar bleibt. Unser Fokus lag aus diesem Grund besonders auf der Erhöhung der unteren Lohngruppen. Diese oft

zitierte ‚soziale Staffelung‘ haben wir auch erreicht. In fast allen Bereichen liegt der Mindestlohn nun bei 2.000 Euro. In den niedrigeren Lohngruppen betragen die Lohnerhöhungen bis zu 26 Prozent, bei den Lehrlingseinkommen bis zu 20 Prozent.“

Die von der GBH verhandelten Lohnerhöhungen in deiner Branche betragen 9,8 Prozent. Dazu kommen weitere Verbesserungen. Diese Rekordwerte in der Geschichte der GBH waren nur mit Hilfe unserer Betriebsräte vor Ort und unserer Mitglieder möglich. **DANKE FÜR DEINE MITGLIEDSCHAFT!**

Aus dem Inhalt



Seiten 4 bis 9

Lohn- und Sozialdumping zerstört auch deinen Job

Europa feiert 30 Jahre Binnenmarkt. Für AK und GBH ist das ein Grund, ein Umdenken in Sachen Fairness einzufordern. Das Projekt „Faire Arbeit“ in Spielfeld macht weiter.

Seiten 10 und 11

Studie „Zukunft Arbeitswelt“ präsentiert

Gemeinsame Studie der GBH und der Bundesinnung der Baunebengewerbe liefert „Fundament“ zur aktiven Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Baunebengewerken.



Seiten 12 und 13

Soziale Sicherheit durch eine gelebte Sozialpartnerschaft

Was diese Institution draufhat und wie wichtig sie gerade in Zeiten der Krisen ist, zeigen nicht zuletzt die Erfolge der Bau-Sozialpartner. Ein Überblick.



wir verhandeln deinen Lohn

Mittelaufschlag

Stärkste Lohnzuwächse für dich als GBH-Mitglied

Die KV-Verhandlungen 2023 standen im Zeichen der enormen Teuerung. Dort wo die Bundesregierung versagt hat, sind die Sozialpartner mit fairen KV-Abschlüssen eingesprungen.



Gute KV-Abschlüsse machen das Leben wieder leistbarer

Wir waren erfolgreich! Für 94,95 Prozent unserer KollegInnen liegt der Mindestlohn bei 2.000 Euro. In den niedrigeren Lohngruppen gibt es bis zu 26 Prozent mehr, bei den Lehrlingseinkommen bis zu 20 Prozent.

Plus 9,5 bis 9,9 Prozent ist Rekord – darauf sind wir zu Recht stolz

Dies war nur mit Hilfe unserer Verhandlungsteams, der BetriebsrätInnen vor Ort und unserer Mitglieder möglich! **Es lohnt sich eben, Gewerkschaftsmitglied zu sein!**

Mehr Infos zu deiner Lohnerhöhung und zu weiteren Schwerpunkten unserer Arbeit findest du in dieser Ausgabe von „deine BAU-HOLZ“.

J. Muchitsch

Abg. z. NR Josef Muchitsch
GBH-Bundesvorsitzender



Mehr Lohn auf deinem Konto

Stärkste Lohnzuwächse seit Jahrzehnten und eine deutliche Erhöhung der Mindestlöhne und Lehrlingseinkommen

Weitere Schwerpunkte dieser Ausgabe ...

OFFEN + EHRlich +++ GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT +++ AUS MIT SLOWENISCHEN BAUTRICKS +++ DAS EIGENE GBH-TV +++ ÖGB-KONGRESS +++ MIT SANIERUNG KLIMAZIELE ERREICHEN +++ INTERVIEW ANDREAS HUSS +++ 4-TAGE-WOCHEN IN DER PRAXIS +++ KREDITBREMSE KOSTET ARBEITSPLÄTZE +++ ...

Kampf für **faire** **Arbeitsplätze** geht weiter

Lohn- und
Sozialdumping
zerstört
Arbeits-
plätze!

30 JAHRE BINNENMARKT. Seit 30 Jahren gibt es den EU-Binnenmarkt, der unter anderem die Voraussetzungen regelt, unter denen ein EU-Bürger in einem anderen EU-Land arbeiten darf. Seit 2011 gelten die Bestimmungen in Österreich. Gerade im Baubereich hat das zu massiven Problemen mit Lohn- und Sozialdumping geführt, gegen die die Gewerkschaft Bau-Holz immer wieder sehr erfolgreich vorgegangen ist. Seit 2018 gibt es in der Gesetzgebung allerdings wieder Rückschritte. Unser Kampf für faire Arbeit geht deshalb weiter.





AK-Präsidentin Renate Anderl und GBH-Bundesvorsitzender Abg. z. NR Josef Muchitsch kämpfen gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz

Es muss auch ohne **Lohn- und Sozialdumping** gehen

Studie zeigt Schattenseiten der Personenfreizügigkeit

„Der Wettbewerb innerhalb der EU wird oft unfair geführt, auf Kosten der arbeitenden Menschen, des Sozialstaats und jener Unternehmen, die sich an die Regeln halten“, sagte **AK-Präsidentin Renate Anderl** zum Thema Lohn- und Sozialdumping. Die Studie zeigt den drastischen Anstieg der Entsendungen nach Österreich. Sie haben sich seit 2009 auf insgesamt 221.000 im Jahr 2021 verfünffacht.

Im EU-Vergleich ist Österreich damit besonders stark betroffen: Im zehn Mal so großen Deutschland gibt es nur etwa doppelt so viele Entsendungen wie in Österreich. Bei diesen Entsendungen werden die Sozial- und Lohnstandards oft unterlaufen.

Gerade in den Grenzregionen gab und gibt es immer wieder Probleme. Die GBH kämpft dagegen nicht nur mit Gesetzesinitiativen, sondern auch mit muttersprachlicher Beratung für die entsendeten Beschäftigten an und ist erfolgreich. Siehe auch die Infos zum Ende des slowenischen „Entsendebonus“ und zum GBH-Projekt „Faire Arbeit“ auf den nächsten Seiten.

Von diesen Erfolgen profitieren nicht nur die entsendeten ArbeitnehmerInnen, sondern auch die österreichischen Unternehmen mit ihren Beschäftigten. Denn für sie wird der Wettbewerb mit den Unternehmen aus den Nachbarländern fairer.

Politik muss handeln

Mit der Novelle des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes 2021 hat die Bundesregierung wichtige gesetzliche Bestimmungen gegen Lohn- und Sozialdumping ausgehebelt. Besonders stark herabgesetzt wurden die Strafen bei Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen und Vereitelung der Kontrolle.

„Für unseriöse Unternehmen ist es also – so wie vor 2015 – billiger, die Lohnunterlagen einfach gar nicht vorzulegen“, sagt **GBH-Bundesvorsitzender Josef Muchitsch**, „Denn für Unternehmen ist es wenig wahrscheinlich, kontrolliert zu werden und der wirtschaftliche Vorteil durch Lohndumping kann monatlich mehrere tausend und in manchen Fällen zehntausende Euro betragen. Da sind die derzeitigen Strafen weder wirksam noch abschreckend.“

Lohn- und Sozialdumping vernichtet Arbeitsplätze

„Lohn- und Sozialdumping kostet uns nicht nur Millionen Euro im Jahr, sondern zerstört unsere Arbeitsplätze am Bau. Mit Lohn- und Sozialdumping auf Kosten der Arbeiter Gewinne maximieren geht absolut nicht! Unser Kampf geht daher weiter!“, so **Muchitsch**.

AK und GBH fordern weitere Schritte, damit der Wettbewerb nicht auf Kosten der Beschäftigten geht:

- Im Mittelpunkt der EU-Politik müssen viel mehr als bisher die **Interessen der Beschäftigten und KonsumentInnen** stehen.
- Die Behörden der Mitgliedstaaten müssen endlich **besser zusammenarbeiten**.
- Es braucht **verstärkte Kontrollen**. Dafür muss die Finanzpolizei massiv aufgestockt werden.
- Nur mit **höheren Strafen** kann Lohn- und Sozialdumping wirksam bekämpft werden.
- **Undurchsichtige Subunternehmerketten** müssen beschränkt werden.
- Eine **Haftung** des Erstauftraggebers für die Löhne muss her.

6 Jahre Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT. 2017 wurde das Projekt des Landes Steiermark und der GBH „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gestartet. In Spielfeld werden slowenische und kroatische KollegInnen in ihrer Muttersprache beraten. Am 1. Mai 2023 lief das gemeinsame Projekt aus – die GBH führt das Projekt aber alleine weiter. Der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping geht weiter.

Start des Projektes war am 1. Mai 2017 mit der Anmietung eines Büros im ehemaligen Gemeindeamt der Marktgemeinde Spielfeld. Die optimale Lage der Service- und Beratungsstelle direkt an der Grenze zu Slowenien, leicht erreichbar auf dem Nachhauseweg der slowenischen ArbeitnehmerInnen, war eine der Grundlagen für den Erfolg des Projektes, welches durch das Land Steiermark finanziert wurde.

Das Projekt

Durch eine dreisprachige (deutsch/slowenisch/kroatische) Service-, Beratungs- und Anlaufstelle an der österreichisch-slowenischen Grenze in Spielfeld werden slowenische und kroatische ArbeitnehmerInnen aus dem Baubereich, welche in Österreich beschäftigt sind, über die richtige Entlohnung und die Rechte der ArbeitnehmerInnen in Österreich informiert. Die ArbeitnehmerInnen werden auch über den korrekten Arbeitnehmerschutz, über die genauen Arbeitszeitregelungen in Österreich sowie über die korrekten Löhne und Sonderzahlungen aufgeklärt.

Projektleiter Andreas Linke: „Aufgrund von Informationen der ArbeitnehmerInnen können wir Unterentlohnungsfälle aktiv bekämpfen. Nur wenn die slowenischen und kroatischen ArbeitnehmerInnen ihre Rechte und Pflichten in Österreich kennen,

können sie ihre Ansprüche einfordern. Gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz muss gleich entlohnt werden.“

Die Verdrängung am Arbeitsmarkt durch Lohndumping muss bekämpft und die Zusammenarbeit mit Slowenien und Kroatien verbessert werden

Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Behörden und Gewerkschaften aus Slowenien und Kroatien. „Arbeiter von Entsendefirmen werden ausgebeutet, unterentlohnt und nicht legal entsendet. Das sind die Fakten! Diese Entsendefirmen lösen bewusst einen unfairen Wettbewerb zulasten seriöser Firmen aus. Das Ziel der Beratungsstelle, den ‚Opfern‘ eine kostenlose Beratung über ihre arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche in ihrer Muttersprache anzubieten, rechnet sich doppelt. Das ist für uns Grund genug, das Projekt fortzusetzen. Der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping ist nicht beendet - wir müssen weiter alles unternehmen, dass ArbeitnehmerInnen nicht ausgenutzt werden und ausländische Firmen unsere heimischen Firmen nicht verdrängen“, so GBH-Bundesvorsitzender **Abg. z. NR Josef Muchitsch abschließend.**

Daten und Fakten zu Lohn- und Sozialdumping

■ **2018** wurden 2.222 Entsendeunternehmen kontrolliert, wovon

gegen 1.034 Firmen wegen Unterentlohnung ermittelt wurde. Das ist jede 2. Firma (46,53 Prozent)

■ **2022** wurden 2.367 Entsendeunternehmen kontrolliert, wovon gegen 589 Firmen wegen Unterentlohnung ermittelt wurde. Das ist jede 4. Firma (24,88 Prozent)

■ **Zum Vergleich:** Bei österreichischen Firmen liegt die Unterentlohnungsquote seit Jahren durchschnittlich bei 0,8 Prozent

Daten und Fakten zum Projekt

■ Bei gesamt 815 Interventionen konnte die GBH **940.000 Euro** für die **betroffenen ArbeitnehmerInnen erkämpfen.**

■ **6.000 Beratungen** (persönlich, telefonisch oder per E-Mail) mit nachfolgenden Schwerpunkten:

- Kollektivvertragliche Unterentlohnung (45 %)
- Nicht ausbezahlte Sonderzahlungen (20 %)
- Nichtmeldung bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) und Nichtentrichtung der BUAK-Zuschläge für ArbeitnehmerInnen (15 %)
- Hilfestellung bei Behördenwegen, z.B. Gesundheitskasse, Pensionsversicherungsanstalt (15 %)
- Kurzarbeit in den Firmen (2 %)
- Quarantäne durch Covid (3 %)



Projektleiter Andreas Linke (GBH-Landesgeschäftsführer), Abg. z. NR Josef Muchitsch und die GBH-Fachexpertin in Spielfeld Manuela Rozin präsentieren stolz die Bilanz des Projektes. 940.000 Euro konnten für die KollegInnen erkämpft werden und viele Lohn- und Sozialdumpingfälle wurden aufgezeigt. Die GBH setzt das Projekt fort.

Lohn- und Sozialdumping zerstört Arbeitsplätze!

Extrem schwere Lohn- und Sozialdumpingfälle

- Ein **62-jähriger entsendeter Arbeitnehmer** wurde in Österreich als **Fliesenlegerlehrling im 1. Lehrjahr** gemeldet.
- **Illegale ArbeitnehmerInnen** auf steirischen Baustellen wurden auf Grund von Hinweisen ausgeforscht und angezeigt. **Keine Bezahlung von Taggeldern und Sonderzahlungen.**
Dazu sind noch Klagen bei Gericht anhängig.
- ArbeitnehmerInnen werden mit **gefälschten A1-Formularen** (falsche Stempel) nach Österreich entsendet. Zum Beispiel: Alleine **2021 konnten rund 6.000 gefälschte Formulare** aufgezeigt werden. Die Dunkelziffer liegt natürlich wesentlich höher.

Lohn- und
Sozialdumping
**zerstört
Arbeits-
plätze!**

GESCHAFFT. Die EU-Wettbewerbsbehörde in Brüssel hat eingelenkt und Slowenien davon überzeugt, den „Sozialversicherungs-Bonus“ mit 1. Jänner 2024 abzuschaffen.



Aus für slowenische
„Bautricks“

David gegen Goliath: **Gewerkschaft Bau-Holz siegt in Brüssel**

KAMPF FÜR MEHR FAIRNESS INNERHALB DER EU. Jahrelang kämpfte die Gewerkschaft Bau-Holz gegen die „Entsendetricks“ Sloweniens, die auf österreichischen Baustellen zu unfairem Wettbewerb und Lohndumping führten. Nun waren wir erfolgreich, Slowenien schafft den „Entsendebonus“ ab.



Anfang des Jahres besuchte eine hochrangige Delegation der GBH auch zu diesem Thema EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte Nicolas Schmit. V.l.n.r: Albert Brunner, Christian Supper, Josef Muchitsch, Nicolas Schmit, Othmar Danningner und Helmut Kendlbacher

Österreich ist Top-Zielland für Entsendeunternehmen aus Slowenien

Das ist nicht zuletzt auf unfaire „Entsendetricks“ zurückzuführen. Slowenien erlaubte nämlich für entsendete Beschäftigte niedrigere Sozialversicherungsbeiträge. Das bedeutet, dass **slovenische Entsendefirmen auf österreichischen Baustellen billiger anbieten konnten als österreichische Firmen** – und zwar deutlich:

Die Arbeiterkammer hat errechnet, dass ein österreichischer Arbeitgeber für einen Facharbeiter auf der Baustelle einen Sozialversicherungsbeitrag von 643,41 Euro monatlich abzu-

führen hat, während dieser Beitrag für ein slowenisches Entsendeunternehmen bei lediglich 190,26 Euro lag. Für z.B. 50 Facharbeiter, die fünf Monate lang auf einer Baustelle im Einsatz sind, brachte dieser „Entsendetrick“ einem slowenischen Entsendeunternehmen allein eine Ersparnis von 113.287 Euro.

Die Mehrheit dieser von Slowenien entsendeten ArbeitnehmerInnen stammt übrigens nicht einmal aus Slowenien, sondern kommt aus Drittstaaten, vor allem aus Bosnien. Das alles ist unlauterer Wettbewerb, gegen den die GBH und ihre Mitstreiter schon seit 2019 in Brüssel ankämpften.

Hartnäckigkeit hat sich bezahlt gemacht

Die Hartnäckigkeit hat sich nun bezahlt gemacht. **GBH-Bundesvorsitzender Abg. z. NR Muchitsch:** „Die EU-Wettbewerbsbehörde in Brüssel hat eingelenkt und Slowenien davon überzeugt, diesen `Sozialversicherungs-Bonus´ mit 1. Jänner 2024 abzuschaffen. Die Beschlüsse dazu im slowenischen Parlament sind bereits im April erfolgt. Von diesem Erfolg profitieren nicht nur die entsendeten ArbeitnehmerInnen, sondern auch die heimischen Unternehmen mit ihren Beschäftigten durch einen faireren Wettbewerb. Ein wirklich toller Erfolg!“

Sozialpartner präsentieren S

SOZIALPARTNER BAUNEBOGENGEWERBE. Es gibt eine hohe Zufriedenheit unter den Lehrlingen und ArbeitnehmerInnen. Es gibt mehr Willen zur Lehrausbildung bei den Firmen, aber woher sollen zukünftige Lehrlinge kommen? Im Zuge einer gemeinsamen Pressekonferenz wurden die Ergebnisse der Studie „Zukunft Arbeitswelt“ und darauf abgestimmte Maßnahmen präsentiert.

Mit vereinter Kraft begegnen die Gewerkschaft Bau-Holz und die Bundesinnungen des Baunebengewerbes dem Fachkräftemangel im Handwerk. Dazu wurde eine großangelegte Studie beim Institut für Demoskopie und Datenanalyse (IFDD) beauftragt. Insgesamt wurden 2.524 Menschen befragt. Die Ergebnisse liegen auf dem Tisch und erste Maßnahmen folgen.

Die wichtigsten Ergebnisse

Es sind wieder **mehr Betriebe bereit, Lehrlinge auszubilden**. Für diese Betriebe wird es immer schwieriger, Lehrlinge zu finden. Das Baunebengewerbe genießt einen **sehr hohen Stellenwert** bei den Befragten. Die Studie bestärkt die Sozialpartner, das Heft selbst in die Hand zu nehmen. Es muss Verbesserungen bei der **Berufsorientierung**, der Information und der Kommunikation dazu geben. Die Bewerbung und die Vorstellung der Berufe muss wesentlich früher starten und die vorhandenen Ressourcen müssen neu bewertet und verteilt werden. Ganz wichtig sind dabei **persönliche Kontakte** über Messen, Berufsinformationsevents und Schnuppertage.

Sehr positiv ist, dass 70 Prozent der befragten Eltern eine Lehre für ihre Kinder befürworten. Mit einem so hohen Voting haben die Sozialpartner nicht gerechnet. Der Wunsch, den Lehrabschluss zu schaffen, ist mit 95 Prozent ein klarer Auftrag für die Sozialpartner, die Lehrlinge dabei bestmöglich zu unterstützen.



Um den Fachkräftemangel aktiv zu bekämpfen, schlagen die Sozialpartner 7 erste Maßnahmen vor

- 1 Aktualisieren des Lehrplans** mit mehr praxisbezogenen Tagen in den Pflichtschulen, aber auch in den allgemeinbildenden höheren Schulen
- 2 Früherer Beginn** der Berufsorientierung, spätestens 8. Schulstufe
- 3 „Schulsystem“ stärker als Partner** für die Lehre gewinnen
- 4 Vorbereitungskurse** zur Lehrabschlussprüfung
- 5 Berufsinformationen** zielgruppengerechter gestalten
- 6 Fördermöglichkeiten** für Betriebe aufzeigen
- 7 Gute Work-Life-Balance bewerben.** Hohe Arbeitszufriedenheit, dass es sich um einen guten Job mit finanzieller Sicherheit und eine Arbeit mit sichtbaren Ergebnissen handelt, den Zielgruppen aufzeigen.

Abg. z. NR Josef Muchitsch, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz: „Wir Sozialpartner reden nicht nur über den Fachkräftemangel in Österreich, wir tun auch aktiv etwas dagegen. Durch unsere gemeinsam beauftragte Studie haben wir nun ein gutes daten- und faktenbasierendes Fundament dazu. Als nächste Schritte werden die Ergebnisse dieser Studie in unseren Expertengremien genau analysiert und weitere konkrete Maßnahmen abgeleitet. Zur notwendigen Anpassung unserer Kollektivverträge werden wir ExpertInnen auf beiden Seiten beauftragen. Dazu haben wir bereits ein eigenes ‚Aktionsteam‘ gegründet. Das Baunebengewerbe bringt eine hohe finanzielle Sicherheit, gute Jobs und es wird etwas Sichtbares geschaffen, worauf unsere ArbeitnehmerInnen zu Recht stolz sein können. Das müssen wir unseren zukünftigen Fachkräften über alle möglichen Kanäle erzählen.“

Studie **Zukunft Arbeitswelt**



Ing. Martin Greiner, Sprecher der Bundesinnungen des Baunebengewerbes der Wirtschaftskammer Österreich: „Das deutliche ‚Ja‘ zur Lehre von 70 Prozent der befragten Eltern macht uns sehr optimistisch. Als ersten Schritt werden wir anregen, dass wir das vorhandene Informationsmaterial sichten und bewerten. Verstärkt werden wir auch versuchen, MaturantInnen anzusprechen. Dabei wollen wir auch Jugendliche ansprechen, die nach der Schulpflicht ihre Matura abbrechen. Hier sehen wir eine große Chance, eine neue Zielgruppe aufzumachen und den betroffenen jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben.“

Christoph Haselmayer, Geschäftsführer des Instituts für Demoskopie und Datenanalyse (IFDD): „Insgesamt genießt das Baunebengewerbe einen

sehr hohen Stellenwert. Eine Erhebung der Arbeiterkammer ergab, dass die Zufriedenheit der Lehrlinge in den Berufen des Bauhaupt- und der Baunebengewerbe am höchsten ist. Das wird von unserer Studie bestätigt. Wobei im Baunebengewerbe die Zufriedenheit noch höher ist. Aus meiner Sicht könnte auch die Allgemeinheit einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel leisten, indem Firmen, welche Lehrlinge ausbilden, bei den Vergaben von Aufträgen bevorzugt behandelt werden – das kommt dann letztendlich uns allen wieder zugute.“

Greiner und Muchitsch fordern abschließend: „Im Bereich der Kollektivverträge können wir selbst notwendige Adaptierungen einleiten. Bei arbeitsrechtlichen Änderungen bis hin zu politischen Maßnahmen im Bildungs-

system brauchen wir aber den Gesetzgeber. Die Politik ist gut beraten, wenn sie unsere Maßnahmen ernst nimmt und entsprechend schnell ins Handeln kommt. Es ist 5 vor 12 und wir haben keine Zeit mehr für leere Lippenbekenntnisse. Bitte kommt ins Handeln!“

Daten und Fakten zur Studie „Zukunft Arbeitswelt“

Insgesamt wurden **2.524 Menschen** über eine Online-Befragung (CAWI) im Zeitraum **14. Dezember 2022 bis 14. April 2023** befragt. Darunter waren **652 Eltern** von Jugendlichen zwischen 12 und 15 Jahren, **517 Lehrlinge**, **107 BerufsschullehrerInnen**, **366 ArbeitgeberInnen** sowie **882 ArbeitnehmerInnen**. Stichproben-Methode war ein vorgeschichtetes Randomverfahren.

Dank Sozialpartnerschaft

SOZIALE SICHERHEIT. Immer wieder wird die Sozialpartnerschaft als veraltet und als Relikt aus der Vergangenheit betrachtet. Das Gegenteil ist der Fall! Was diese Institution draufhat und wie wichtig sie gerade in Zeiten der Krisen ist, zeigen nicht zuletzt die Erfolge der Bau-Sozialpartner. Ein Überblick.

Mit der Sozialpartnerschaft verbindet man heute in erster Linie die Kollektivvertragsverhandlungen, die diese Partnerschaft oft auf eine harte Probe stellen. Viele weitere Aktivitäten finden jedoch im Hintergrund statt. Gerade in den Bau-, Holz- und Steinbranchen setzen die Sozialpartner eine Vielzahl an erfolgreichen Aktivitäten für die Beschäftigten und die Betriebe. „Wir verfolgen gemeinsame Ziele und in den Krisen der vergangenen Jahre war die Sozialpartnerschaft das einzige, was wirklich gut funktioniert hat“, bringt es GBH-Bundesvorsitzender **Abg. z. NR Josef Muchitsch** auf den Punkt.

Einspringen, wenn die Regierung versagt

„Wir treffen einander nicht nur bei den Lohnverhandlungen, sondern stehen das ganze Jahr über im Austausch. Wenn die Regierung versagt, springt die Sozialpartnerschaft ein. Das haben

wir in der Corona-Krise bewiesen und das beweisen wir auch jetzt in Zeiten enormer Teuerung“, sagt **Muchitsch** in Hinblick auf die erfolgreichen Lohnverhandlungen.

Lohnerhöhungen gesichert

Mit **Lohnerhöhungen, die einen spürbaren Teuerungsausgleich** für alle Bau-, Holz- und Steinbeschäftigten bringen und bei den niedrigsten Lohngruppen und den Lehrlingen Erhöhungen bis zu 26 Prozent bringen, sind wir unangefochtene Spitzenreiter aller Lohnverhandlungen. „Das geht nur, wenn Verhandlungen auf Augenhöhe und in gegenseitigem Vertrauen stattfinden, dass niemand übervorteilt wird“, erklärt **Muchitsch**.

Auch in den Krisenjahren 2020 bis 2022 ist es uns gelungen, in unseren Branchen jedes Jahr deutliche Lohnerhöhungen zu erreichen.

Erfolgreiche Krisenbekämpfung

Die Corona-Pandemie überrollte uns völlig unvorbereitet. Die Sozialpartner waren die einzigen, die sofort gehandelt haben, um im wirtschaftlichen Bereich einen völligen Zusammenbruch zu verhindern. Binnen weniger Tage wurde eine **Kurzarbeitsregelung** ausgearbeitet und umgesetzt, die vielen Menschen ihren Arbeitsplatz gerettet und zahlreiche Unternehmen vor dem Zuspinnen bewahrt hat.

Die Bau-Sozialpartner haben es darüber hinaus binnen weniger Tage geschafft, **Sicherheitsmaßnahmen** auszuarbeiten, mit denen auf den Baustellen weitergearbeitet werden konnte.

„Das hat auch die Konjunktur am Laufen gehalten und unsere wirtschaftliche Ausgangsposition gestärkt, als wir mit dem Ukraine-Krieg nahtlos in die nächste Krise, eine massive Wirtschaftskrise mit Lieferengpässen und schließlich einer enormen Inflation, geschlittert sind. Und auch hier haben die Sozialpartner viel geleistet“, sagt **Muchitsch**.

Gemeinsam gegen Sozialbetrug

Nur eine jahrelange intensive Zusammenarbeit der Bau-Sozialpartner hat es möglich gemacht, **Lohndumping am Bau deutlich einzudämmen** und damit den unfairen Lohn- und Preiswettbewerb für heimische Unterneh-

klick rein!

KVLIVESTREAMS

QR Code

Livestreams nachschauen
gbh-news.at/kv-live-streams

Mach uns stark.
Mach dich stark!

GBH
GEWERKSCHAFT
BAU - HOLZ

besser durch die Krisen

**Für
Dich
da!**



men und ihre Arbeitskräfte in Schach zu halten. Dazu war eine Vielzahl an gesetzlichen Regelungen, viel Überzeugungsarbeit und die Einrichtung einer eigenen Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse notwendig. Jüngstes Projekt ist die **Bau-ID-Karte**, die jetzt gerade umgesetzt wird.

Fachkräftemangel: Unsere Branchen sind attraktiv

Es ist uns in der Bauwirtschaft besser als in anderen Branchen gelungen, den **Beruf attraktiver zu machen** und die Lehrlingszahlen zu erhöhen. Laut einer AK-Studie führt eine Lehre am Bau zur höchsten Zufriedenheit. Gemeinsam gelingt es uns auch, in immer mehr Unternehmen attraktive Arbeitszeitregelungen wie zum Beispiel **4-Tage-Wochen** umzusetzen. Die ExpertInnen der GBH beraten hier zahlreiche Betriebe. Auch in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten wird viel getan.

Konjunktur: Gemeinsame Forderungen an die Politik

Maßnahmen zur Konjunkturbelebung stehen für die Bau-Sozialpartner seit vielen Jahren ganz oben auf der Agenda. Vom Sanierungsscheck, den die Sozialpartner-Initiative **UMWELT+BAUEN** umgesetzt hat, über Konjunkturpakete bis zu fairen Vergaberichtlinien für öffentliche Auftragsvergaben reichen die Maßnahmen, die die Sozialpartner gemeinsam mit weiteren Partnern und ExpertInnen ausgearbeitet und bei den politisch Verantwortlichen durchgesetzt haben.

„Wichtig ist, dass die Mischmaschine am Laufen gehalten wird. Dafür braucht der Konjunkturmotor Bau aber den richtigen Treibstoff. Das reicht von Förderungen für die thermische Sanierung über Investitionsprämien bis zur Verlängerung der Schwellenwertverordnung. Da könnte die Politik schon Hilfe leisten“, bringt **Muchitsch** die aktuellen Forderungen für die Bauwirtschaft auf den Punkt.

Aktuelle Projekte

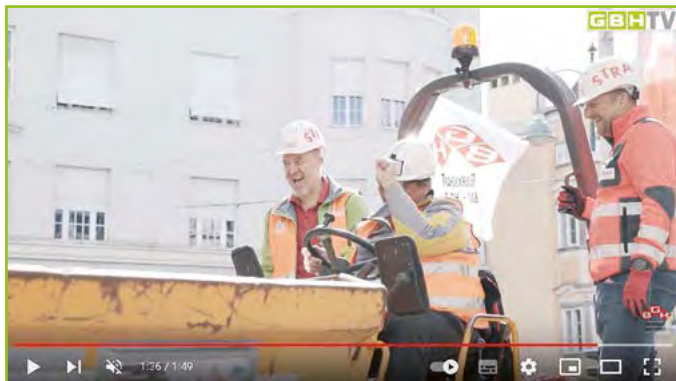
Jüngster Erfolg der Initiative **UMWELT+BAUEN** ist eine Aufstockung der Fördergelder für **thermische Sanierungen**. Maßnahmen zur thermischen Sanierung schützen nicht nur das Klima, sondern schaffen auch Arbeitsplätze und enorme Wertschöpfung.

„Aktuell arbeiten wir mit dem Bau-nebengewerbe an einer Kampagne zur Aufwertung der Lehrberufe. Gemeinsam mit dem Baugewerbe treten wir gegen die zu strengen Kreditrichtlinien auf, die leistbares Eigentum verhindern, die Baukonjunktur bremsen und damit Arbeitsplätze kosten. Und nur unserer guten Sozialpartnerschaft ist es zu verdanken, dass wir im Bereich der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) seit Jahren Verbesserungen für die BauarbeiterInnen erreichen konnten, von der 6. Urlaubswoche am Bau bis zum Überbrückungsgeld-Modell“, ist **Muchitsch** stolz.



Der YouTube-Channel mit laufend **aktuellen Infos** rund um **deine GBH!** Am besten noch heute **ABONNIEREN** ...

youtube.com/**gbh-tv**



Mehr Infos



Plus 9,8 Prozent im Holzbau



NUR DEINE GBH VERHANDELT DEINEN LOHN. So geht Sozialpartnerschaft: Klare Teuerungsabteilung – für die Beschäftigten im Holzbau-Meistergewerbe erhöhen sich die Löhne ab 1. Mai 2023 um 9,8 Prozent. Das ist ein notwendiges Zeichen bei den aktuellen Preisexplosionen.

Die Sozialpartner haben für die mehr als 10.000 Beschäftigten in 980 Betrieben des Holzbau-Meistergewerbes Verantwortung übernommen.

KV-Mindestlohn 2.440 Euro

Der kollektivvertragliche Brutto-Mindesteinstiegslohn beträgt 2.440 Euro und ist im Vergleich zu den anderen Branchen einer der höchsten.

Das Taggeld wird – außer bei 26,40 Euro (maximale SV- und Steuerfreiheit) – um 10 Prozent erhöht. Sobald die Politik die Steuerfreigrenze von 26,40 Euro erhöht, wird auch dieses

Taggeld angehoben. Dazu wird es eine Initiative an den Finanzminister geben. Seit 30 Jahren ist diese Steuerfreigrenze nicht mehr erhöht worden. Gerade in Zeiten der enormen Teuerung ist auch die Politik gefordert, einen Beitrag zu leisten, um die immer höher werdenden Kosten abzufedern.

Für Lehrlinge im 1. Lehrjahr gibt es ein Plus von 16 Prozent und im 2. Lehrjahr ein Plus von 15 Prozent

Damit setzt man ein wertvolles Zeichen, um den Beruf noch attraktiver zu machen und so dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken.

Weitere Angleichungen und Verbesserungen gibt es bei den Zulagen. Ebenfalls vereinbart wurde eine neue Lohnordnung, mit der es zu Lohnerhöhungen bis zu 13,2 Prozent bei den Fachkräften kommt. Auch damit wird das **Image des Holzbau-Meistergewerbes noch weiter verbessert.**

GBH-Verhandlungsleiter Bundesvorsitzender Abg. z. NR Josef Muchitsch: „Auf Augenhöhe und mit einem gemeinsamen Willen wurde ein toller Abschluss erreicht. Besonders stolz bin ich auf das Erreichen eines der höchsten Mindestlöhne und die Erhöhung der Lehrlingseinkommen.“

HOLZBAU
Meistergewerbe

plus 9,8%
Seit 1. Mai 2023

wir verhandeln deinen Lohn

Lehrlinge bis zu +16 %

Mach uns stark.
Mach dich stark!

GBH
GEWERKSCHAFT
BAU - HOLZ

gbh-kv.at

DETAILS

gbh-news.at/kv-holzbau-2023

**Nur deine Gewerkschaft
verhandelt deinen Lohn!**

Je mehr Mitglieder

wir in deiner Branche haben,

desto besser können wir

deinen KV-Lohn verhandeln.

**ERREICHT
Mehr**



Lohn

ab 1. Mai

+9,8 %

Plus 3.660,-/Jahr*

Holzbaumeister

* Berechnungsgrundlage: Die Lohnerhöhung ergibt für einen Zimmerei Facharbeiter mit LAP bei einer Durchbeschäftigung (inkl. Sonderzahlungen) plus EUR 3.660,-/Jahr

Lehrlingseinkommen bis zu **+16 %**

wir
verhandeln
deinen
Lohn

KV-Lohnerhöhung: **Holzbau-Meistergewerbe**



Follow us

deinegbh

gewerkschaft_bauholz

Mach uns stark.

Mach dich stark!



GEWERKSCHAFT

BAU - HOLZ

Deine GBH informiert, berät und unterstützt

MACH DICH STARK. Unser wichtigster Draht zu unseren Mitgliedern sind unsere Tausenden Besuche in Betrieben, auf Baustellen und in Berufsschulen. Hier können wir direkt vor Ort beraten und unterstützen. Immer wieder starten wir auch Schwerpunktaktionen, die von unseren Mitgliedern sehr geschätzt werden.

ERREICHT
Mehr Lohn
am Konto



Informationen direkt vor Ort

■ KV-Infotour

... mit der wir GBH-Mitglieder direkt vor Ort über ihre Lohnerhöhung und andere KV-Erregenschaften informieren und unsere beliebten KV-Scheckkarten übergeben.

■ UV-Schutz

... durch GBH-Trinkwasser- und Sonnencreme-Aktionen auf den Baustellen und in Betrieben.

■ Arbeitssicherheit

... durch unsere Info-Aktionen zur Arbeitssicherheit in Berufsschulen.

■ GBH-ExpertInnen beraten

... Mitglieder, aber auch Unternehmensverantwortliche zu einer Umsetzung von 4-Tage-Woche und anderen Verbesserungen im Betrieb.

Alle wichtigen Infos und Kontakte jederzeit abrufbar

Wir informieren unsere Mitglieder auch über Web, Social Media und SMS – rasch und auf kürzestem Weg. So gelingt es uns immer wieder, dass du als GBH-Mitglied die Infos über deinen Lohnabschluss nach KV-Verhandlungen schneller bekommst als dein Chef.

■ GBH-Medien

Auf unseren Websites, auf Facebook und Instagram bist du immer bestens informiert und kannst jederzeit mit uns in Kontakt treten. Wir bieten dir unter anderem:

- Unser **SMS-Service** bei wichtigen Infos, z.B. nach einem Kollektivvertragsabschluss
- **KV-Scheckkarten** und **KV-Plakate**

- Bei den Corona-Lockdowns ebenso wie bei Lockerungen und bei den Sonderregelungen für Baustellen waren die GBH-Mitglieder bei den ersten, die alle **Infos auf einen Blick zur Verfügung** hatten.

- Zusätzlich zu den Online-Medien findest du in deinem Mitglieder-magazin „**deine BAU-HOLZ**“ Infos.

Angebote exklusiv für Mitglieder

- In schwierigen Situationen mit **kostenlosem** Rechtsschutz, Beratung, Solidaritätsversicherung, Arbeitslosenunterstützung oder dem Fonds für in Not geratene Bauarbeiter.
- Bei der **Weiterbildung** mit Bildungsunterstützung, Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung in den Fachausschüssen und Kursangeboten für BetriebsrätInnen.
- Beim **Geld sparen** mit günstigen Urlauben, Handyтарifen uvm. durch exklusive GBH-Mitgliederangebote.

Die Krisen haben wieder einmal gezeigt, wie wichtig starke Gewerkschaften mit ihren BetriebsrätInnen und vielen Mitgliedern sind. **Viel Positives hat die GBH in schweren Krisenzeiten für dich erreicht. Darum mach dich stark und wirb' Mitglieder. DANKE!**

ÖGB stellt jetzt Weichen für bessere Zukunft

ÖGB. Unter dem Motto „Dafür ÖGB“ findet von 20. bis 22. Juni 2023 der ÖGB-Bundeskongress statt. Dabei werden der ÖGB-Präsident, das Bundespräsidium und der Bundesvorstand gewählt und ein Arbeitsprogramm erarbeitet.

Delegierte aus allen Gewerkschaften und Bundesländern kommen in Wien zusammen, diskutieren und beschließen ein Arbeitsprogramm zu **Themen, die die Menschen bewegen.** Dieses wird im Vorfeld mit Einbindung aller im ÖGB vertretenen Gruppen und Gewerkschaften erarbeitet.

19. ÖGB-Bundesfrauenkongress: Verdiente GBH-Frauen ausgezeichnet

Im Vorfeld des ÖGB-Bundeskongresses stellte der 19. ÖGB-Bundesfrauenkongress unter dem Motto „**Frauen machen Zukunft**“ die Weichen für die Frauenarbeit des ÖGB.

Die GBH war mit 7 Delegierten vertreten. 2 von ihnen wurden beim Kongress mit der Sabine-Oberhauser-Medaille für ihre Verdienste im Bereich

Chancengleichheit und Gleichstellung ausgezeichnet.

Elfriede Höckner ist eine langjährige Funktionärin in der GBH. Sie hat sich als Betriebsrätin eines oberösterreichischen Holzindustriebetriebes für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingesetzt. In ihrer Pension ist sie ein wichtiger Teil der GBH-PensionistInnenorganisation.

Elisabeth Steinthaler war Betriebsrätin und GBH-Bundesfrauenvorsitzende. Die Lohngleichheit war und ist ihr ein besonderes Anliegen und sie begrüßte die Einführung der verpflichtenden Einkommensberichte als Mittel zur Schließung der Lohnschere.

ÖGB und GBH bedanken sich für den unermüdlichen Einsatz!



Mein Motto ist soziale Gerechtigkeit

GBH-BV Muchitsch als FSG-Vorsitzender nominiert

Josef Muchitsch ist bei der Fraktionskonferenz der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) im Vorfeld des ÖGB-Bundeskongresses als FSG-Vorsitzender im ÖGB nominiert.

Muchitsch soll **Rainer Wimmer** (PRO-GE) als Vorsitzender der FSG nachfolgen. Er wurde dafür vom Bundesfraktionsvorstand einstimmig nominiert.

„Die FSG steht für soziale Gerechtigkeit. Genau das ist seit meiner Zeit als Jugendgewerkschafter mein Motto, genau damit fühle ich mich wohl. Soziale Werte sind Eckpfeiler unserer Bewegung – dass muss so bleiben. Genau deshalb bin ich bereit, diese Herausforderung anzunehmen“, so **Muchitsch**.

21. Gewerkschaftstag der GBH

Der 21. ordentliche Gewerkschaftstag findet von 23.–24. Oktober 2024 statt

Zwischen Jänner und Mai 2024 werden in den Bundesländern die GBH-Landeskonferenzen stattfinden. Auch die Jugend, Frauen und PensionistInnen tagen. Bei den Konferenzen werden der Gewerkschaftstag und das Arbeits- und Forderungsprogramm für die nächsten 5 Jahre vorbereitet. Darüber hinaus werden die Landespräsidien und -vorsitzenden gewählt, ebenso die Führungsspitze der Jugend, Frauen und PensionistInnen.

Zum Gewerkschaftstag kommen Delegierte aus ganz Österreich zusammen, um ein Arbeitsprogramm zu diskutieren und zu beschließen sowie den Bundesvorsitzenden, das Bundespräsidium und den Bundesvorstand der GBH zu wählen.

Der Gewerkschaftstag gewährleistet die Einbindung aller Bundesländer und Interessensgruppen und ist damit das höchste Gremium.



**Arbeits-
plätze
sichern**

**& Klima
schützen**

Kampagne **zum Sanierungsbonus**

Eine halbe Million Häuser nicht ausreichend gedämmt, Förderfälle sollen verdreifacht werden - Gebäudesanierung wichtiger Beitrag zum Schutz des Klimas. Start der Kampagne „Österreich ist nicht ganz dicht“.

Abg. z. NR Josef Muchitsch: „Es war dringend notwendig, dass aufgrund der Forderung unserer Nachhaltigkeitsinitiative UMWELT+BAU-EN die Förderung der finanziell aufwändigeren Gesamt-Gebäudesanierungen erhöht wurde. Um die Energiewende im Gebäudesektor zu schaffen, braucht es neben der Umstellung auf erneuerbare Energie jetzt einen klaren Fokus auf die Dämmung. Damit kann der Energieverbrauch um bis zu 70 Prozent reduziert und die Wohnqualität erhöht werden. Jede Kampagne, jede Maßnahme, die eine gesamte Gebäudesanierung fördert, wird von uns begrüßt. Nur wenn wir das Bewusstsein stärken und an einem Strang ziehen, können wir die notwendige Erhöhung der Sanierungsrate erreichen. Die beste Energie ist nämlich diejenige, die gar nicht erzeugt und verbraucht werden muss.“

**klick
rein!**



Zum-Video
„Österreich ist nicht
ganz dicht!“

Mit Sanierung Klimaziele erreichen

THERMISCHE SANIERUNG. ÖGB, GBH und die Organisation „Fridays for Future“ forderten in einer Pressekonferenz mehr Investitionen in die thermische Sanierung und unterstützten damit die Forderungen der BAU-Pakt-Partner



Erste Forderungen der Baupakt-Partner vom Herbst 2022 zeigten Wirkung: Die Fördersätze für thermische Sanierungen wurden Anfang des Jahres erhöht. Die attraktivere Sanierungsförderung kommt gerade richtig, denn sie ist nicht nur für's Energiesparen und Klima enorm wichtig, sondern sichert auch tausende Arbeitsplätze.

Andreas Huss, Umweltsprecher der GBH: „Die Erhöhung der Fördersumme pro umfassender thermischer Sanierung von 6.000 Euro auf 14.000 Euro ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, auch wenn der Förderbetrag geringer ausfällt als erhofft.“

Klimakrise und soziale Krise sind eng verknüpft

Klimakrise und soziale Krise sind eng miteinander verknüpft und müssen

daher zusammen gedacht werden. Deshalb kooperiert die GBH auch mit Fridays for Future (FFF) und beweist, dass es auch gemeinsame Lösungen geben kann. Indem in Gebäudesanierungen investiert wird, werden Arbeitsplätze gesichert, während gleichzeitig ein wichtiger Schritt Richtung nachhaltiges Wohnen getan wird.

Echter und nachhaltiger Klimaschutz

Huss: „Es ist wichtig, dass nun auch die finanziell aufwändigeren Gebäudesanierungen attraktiv gefördert werden. Nur dann kann man von einem echten und nachhaltigen Klimaschutz sprechen, bei dem vor allem Energie eingespart wird. Mit einer guten Gebäudedämmung kann der Energieverbrauch um bis zu 70 Prozent reduziert werden. Zusätzlich sichern und schaffen wir so für 2023 und die Folgejahre

tausende Arbeitsplätze und enorme Hebelwirkungen mit einer höheren Beschäftigung und Rückflüssen aus Lohn- und Umsatzsteuer sowie Sozialversicherungsbeiträgen.“

Erreichen der Klimaziele

Die **thermische Sanierung** ist für die Erreichung der Klimaziele eines der wichtigsten Instrumente. Aktuell werden aber nur halb so viele Gebäude saniert wie notwendig.

Finanzielle Subventionen allein reichen nicht aus. Zusätzlich braucht es Anreize, dass VermieterInnen ihre Mietwohnungen sanieren, so wie es z.B. in Schweden vorgezeigt wird.

Auch bei den öffentlichen Gebäuden, wie bei Schulen, Kindergärten gibt es in Österreich enormen Aufholbedarf.



Huss: Wir brauchen neue Wahlarztregeln

**G'sund
bleiben!**

INTERVIEW. Andreas Huss MBA, ArbeitnehmerInnen-Obmann der ÖGK und Gesundheitsexperte der GBH, im Interview zum Wahlarzt(un)wesen in Österreich.

Wir alle kennen monatelange Wartezeiten auf Arzttermine und ÄrztInnen, die neue PatientInnen abweisen. Haben wir in Österreich zu wenige Ärzte?

Nein, wir haben ein Verteilungsproblem. In der Zeit der sogenannten „Ärztenschwemme“ in den 90er-Jahren waren in der Ärztekammer ca. 20.000 ÄrztInnen eingetragen, heute im kommunizierten „Ärztmangel“ sind es rund. 48.700. **Österreich hat eine der höchsten Ärztedichten der Welt.** Das Problem ist, dass etwa 11.000 dieser ÄrztInnen als WahlärztInnen tätig sind und nur ca. 900 davon arbeiten so, dass sie relativ versorgungswirksam sind. Das bedeutet, dass sehr viele ÄrztInnen trotz öffentlich finanzierter Ausbildung (400.000 bis 600.000 Euro für eine/n fertig ausgebildete/n ÄrztIn), nicht bei der niederschweligen Versorgung für alle mitarbeiten.

Warum ist der Wahlarzt-Status für so viele attraktiv?

Die Grundlage der solidarischen sozialen Krankenversicherung ist, dass sich die Versicherten zusammenschließen und über die gemeinsame Organisation der Krankenversicherung (jetzt ÖGK) **günstige Behandlungstarife ausverhandeln.** Deshalb gibt es bei Kassenärzten fixe Honorare, Mindestordinationszeiten, gewisse Regeln und Rahmenbedingungen, die im Auftrag der BeitragszahlerInnen mit der Ärztekammer vereinbart sind. Zudem erbringen KassenärztInnen ausschließlich evidenzbasierte Medizin nach strikt wissenschaftlichen Grundlagen. WahlärztInnen unterliegen diesen Regeln nicht. Sie können die Höhe ihrer Honorare und ihre Arbeitszeit frei bestimmen und müssen sich nicht an die vereinbarten Regeln halten. Deshalb finden sich immer wieder auch Angebote, die eher unter esoterische Behandlungsmethoden fallen.

Was bedeutet das für die Versicherten?

Das österreichische Gesundheitssystem befindet sich mittlerweile im **OECD-Vergleich im oberen Drittel**, was die notwendigen privaten Zuzahlungen zu Gesundheitsleistungen anbelangt. Das war von der damaligen türkis/blauen Bundesregierung auch ausdrücklich gewünscht. Der Plan war, dass private Gesundheitsdienstleister mehr Mittel aus dem Topf der BeitragszahlerInnen bekommen und somit immer mehr Menschen in die Privatmedizin gedrängt werden. Für die betroffenen Menschen bedeutet das, dass ihre Gesundheitsversorgung leidet, weil viel weniger MedizinerInnen im öffentlichen Gesundheitswesen zur Verfügung stehen, als es eigentlich sein könnten.

Werden KassenärztInnen zu schlecht bezahlt?

KassenärztInnen verdienen durchschnittlich 180.000 Euro nach Kosten (Personal, EDV, Ordi), damit verdienen sie besser als vergleichbare akademische FreiberuflerInnen. Die ÖGK konnte im letzten Jahr auch fast 700 der rund 10.000 Kassenarztstellen neu besetzen.

Wir sehen aber bundesländerspezifische Unterschiede. In Ländern, in denen die Ärztekammer den Kassenvertrag aktiv bewirbt, sind nahezu alle Kassenstellen besetzt, wo der Kassenvertrag schlechtgeredet wird, haben wir Probleme.

In den kommenden Jahren steht dazu noch eine große Pensionierungswelle der Boomer-Generation bei den KassenärztInnen an, was einen großen Bedarf an nachkommenden ÄrztInnen hervorruft. Das bedeutet, es gibt Handlungsbedarf.

Was ist zu tun?

Der Gesetzgeber muss mit Ländern und Sozialversicherung neue Wahlarztregeln umsetzen. WahlärztInnen sollen in Zukunft auch Auflagen zu erfüllen haben, wie die Anbindung an das e-card-System, e-Rezept und ELGA. Im Sinne des Konsumentenschutzes sollen WahlärztInnen gegenüber den PatientInnen in den Rechnungen klar ersichtlich machen müssen, welche Leistungen Kassenleistung sind und welche Leistung rein privat ist. WahlärztInnen sollen auch verpflichtet werden, die elektronische Weiterleitung der Honorarnoten ihrer PatientInnen an die Kassen zu praktizieren.

Auch die Teilnahme an Bereitschaftsdiensten, Mitwirkung an öffentlichen Impfprogrammen, Einhaltung von Ökonomiegebots bei der Medikation soll verpflichtend werden. Für ein Mindestmaß an Verfügbarkeit für die PatientInnen sollen überdies Mindest-Öffnungszeiten definiert werden. Sind sie dazu nicht bereit, können sie im niedergelassenen Bereich nur als PrivatärztInnen (also ohne Kostenersatzung für ihre PatientInnen, ohne Rezeptrecht usw.) tätig werden.

Mit dem Zurückdrängen der aktuellen Deregulierung soll der Zug hin zu den Kassenverträgen wieder verstärkt werden, denn der Kassenvertrag ist ein gutes und sicheres Geschäft im Sinne der ÄrztInnen und im Sinne der Versicherungsgemeinschaft. Zusätzlich brauchen wir aber noch rund 500 Kassenstellen vor allem in Primärversorgungszentren und Ambulatorien, in denen ÄrztInnen und andere Gesundheitsberufe zusammenarbeiten und in denen es längere Öffnungszeiten gibt. Auch das bringt viele Vorteile für alle Versicherten. **Das solidarische Gesundheitssystem lebt auch von solidarischen GesundheitsdienstleisterInnen.**

4-Tage-Woche: 3 Lösun

WORK-LIFE-BALANCE. Attraktive Arbeitszeitmodelle sind auch in unseren Bau-, Holz- und Stein-Branchen möglich. Stellvertretend für immer mehr Unternehmen, die eine 4-Tage-Woche umsetzen, stellen wir hier drei Modelle vor.

Alle drei Unternehmen – die Baufirma Leithäusl GmbH aus Wien, die Tischlerei Kamper Handwerk + Bau GmbH aus Tillmitsch in der Steiermark und die Holzbau-, Spenglerei- und Dachdeckerei-Firma Strobl GmbH in Deutsch Kaltenbrunn im Burgenland – haben speziell nach ihren Anforderungen und Bedürfnissen ein Modell der 4-Tage-Woche entwickelt und ausführlich getestet. Und in allen drei Firmen sind Beschäftigte wie Geschäftsleitung einig: Die 4-Tage-Woche ist gekommen, um zu bleiben.

Leithäusl: „4 gewinnt“ - wie eine Vision zum Erfolg wurde

Im Herbst 2021 entstand in der Wiener **Baufirma Leithäusl** die Idee, eine 4-Tage-Woche zu erproben. Die anfängliche Skepsis, ob so etwas in der Baubranche überhaupt umsetzbar sei, wich sehr rasch dem Tatendrang und der Arbeit an Umsetzungsmöglichkeiten.

Eigentümer, Geschäftsführung, Bereichsleiter, Betriebsräte und die VertreterInnen der Gewerkschaft Bau-Holz, allen voran der betreuende GBH-Sekretär **Ernst Koschitz**, arbeiteten gemeinsam an einer fair gestalteten Betriebsvereinbarung mit, die vorerst für ein Jahr „Probezeit“ beschlossen wurde: „Gemeinsam konnten wir Hürden meistern. So wurde zum Beispiel für die Lehrlinge die Arbeitszeit verkürzt, um auch sie in das 4-Tage-Modell einbeziehen zu können.“

Ab 01.03.2022 wurde die 4-Tage-Woche flächendeckend umgesetzt, laufend

begleitet von sozialpartnerschaftlichem Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten und GBH. Mit zwei anonym durchgeführten Umfragen wurde abgefragt, wie die Beschäftigten das neue Modell annehmen. Beide Umfragen zeigten klar, dass der Großteil der MitarbeiterInnen viel mehr bzw. mehr Zeit für Familie, Freunde und Hobbys hat. **Und über 80 Prozent der Belegschaft wollten nach 8 Monaten 4-Tage-Woche keine 5-Tage-Woche mehr.** Auch wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39h/Woche gleichbleibt, ist die Erholungsphase mit 3 Tagen am Stück länger.

Aufgrund dieser positiven Entwicklung wurde die 4-Tage-Woche ab dem 01.03.2023 endgültig in das Unternehmen integriert.

Praktisch sofort nach der probeweisen Einführung der 4-Tage-Woche gab es bei Leithäusl außerdem eine Steigerung von Bewerbungseingängen.

Rückmeldungen aus der Umfrage bei Leithäusl:

- „Für mich als Pendler ist es nur von Vorteil.“ – Arbeiter/in
- „Es ist einfach wunderbar, mehr Zeit für die Familie zu haben und auch zur körperlichen Regeneration.“ – Arbeiter/in

Kamper: 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich

Betriebsratsvorsitzender **Gernot Weninger** war wesentlich daran beteiligt, in der steirischen **Tischlerei Kamper Handwerk + Bau** eine 4-Tage-Woche

inklusive einer Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden bei voller Bezahlung einzuführen.

„Erstmals kann sich die Firma die Lehrlinge wieder aussuchen. Weiters konnten wir die Effektivität steigern und die Produktion anheben. Die Work-Life-Balance hat sich spürbar verbessert“, berichtet **Weninger** stolz auf den erfolgreichen Weg, den er mit der Firmenleitung eingeschlagen hat.

Seit Oktober 2022 gilt die 4-Tage-Woche bei Projektmanagement, Verwaltung und in der gesamten Produktion. Das Interesse, bei Kamper zu arbeiten, ist stark gestiegen. Die Frage, wie man angesichts des Arbeitskräftemangels zu mehr qualifizierten Leuten kommt, stand auch am Beginn der Überlegungen zur Einführung einer 4-Tage-Woche.

Der Betriebsrat entwickelte mit Unterstützung der GBH eine Betriebsvereinbarung, die in guter sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit in der Firma übernommen wurde.

Die Beschäftigten sind sehr zufrieden, man arbeite nun in der kürzeren Zeit auch effizienter.

Unser **Betriebsratsvorsitzender Gernot Weninger** berichtet in einem Video über die erfolgreiche Einführung der 4-Tage-Woche bei Kamper.



ngen aus 3 Branchen



Strobl: In Etappen zum Ziel

Die **Firma Holzbau Strobl** in Kaltenbrunn/Burgenland hat schon vor zwei Jahren eine 4-Tage-Woche für alle Monteure eingeführt. Sie arbeiten nun 39 Wochenstunden, am Freitag ist frei. Die 4-Tage-Woche wird in den Monaten April bis November, wenn auf den Baustellen gearbeitet wird, praktiziert.

Auch hier stand eine Betriebsvereinbarung, die einstimmig angenommen wurde, am Beginn der Bemühungen.

Als nächster Schritt ist die Umstellung für die Produktionsmitarbeiter geplant, die derzeit abwechselnd eine kurze und eine lange Woche haben. Dann sollen die Angestellten folgen.

Die Beschäftigten schätzen ihr Mehr an Freizeit und weniger Anfahrtswege und das Modell hilft bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte.

Zusätzlich legt der Betrieb auf moderne Ausstattung, gute Ausbildung und

gemeinsame Aktivitäten Wert und bindet die Beschäftigten – aktuell sind es 55 und sieben Lehrlinge – so an sich.

„Diese Firmen beweisen, dass eine 4-Tage-Woche auch in den Bau-, Holz- und Steinbranchen umsetzbar ist. Viele in der Branche haben das nicht für möglich gehalten, es gelingt in enger sozialpartnerschaftlicher Abstimmung dennoch immer wieder. Ich gratuliere ihnen stellvertretend für alle Unternehmen, die erfolgreich gute Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten umsetzen. Sie haben den Beweis erbracht, dass eine 4-Tage-Woche auch in unseren Branchen ein Win-win-Modell für alle Beteiligten ist“, ist GBH-Bundesvorsitzender **Josef Muchitsch** erfreut, „es wäre jetzt höchst an der Zeit, auch in Österreich nach dem Vorbild Großbritanniens große Pilotprojekte zur 4-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung zu starten – weg von den Überlegungen, was alles nicht gehen könnte und hin zur ganz konkreten Umsetzung!“

Muchitsch:

Erfolgreiches britisches Vier- Tage-Woche-Pilot- projekt sollte zur Nachahmung anregen

In Großbritannien wurde ein großangelegtes Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche mit Reduktion der Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich abgeschlossen, mit für alle Beteiligten positiven Ergebnissen.

Die ArbeitnehmerInnen fühlen sich gesünder, Krankenstandstage nahmen stark ab, es gab weniger Kündigungen und Neuanstellungen nahmen stark zu. Zugleich sind die Umsätze der beteiligten Unternehmen gestiegen.

GBH-Bundesvorsitzender **Josef Muchitsch** appelliert an Arbeitsminister **Martin Kocher**, diese Ergebnisse aufzugreifen und ArbeitnehmerInnen und Unternehmen bei der Umsetzung einer Vier-Tage-Woche zu unterstützen.

Viele heimische Unternehmen haben von sich aus schon die Vier-Tage-Woche erprobt, die meisten von ihnen mit positiven Erfahrungen.

„Gute Arbeitsmarktpolitik muss sich um gute Arbeitsbedingungen vor der Pension kümmern, um Vereinbarkeit, um die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen – und man sieht, dass gute Arbeitsbedingungen auch gut für die Unternehmen sind“, sagt **Muchitsch** und fügt hinzu, „das wäre einmal ein lohnendes Betätigungsfeld für den Arbeitsminister.“

Kreditbremse **kos**

STAATSPREIS FÜR STORA ENSO

Kärntner Sägewerk für besondere Leistungen in der Lehrausbildung ausgezeichnet

Das Kärntner Sägewerk Bad St. Leonhard des globalen Anbieters für holzbasierte Lösungen Stora Enso wurde von Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Kocher mit dem Staatspreis für besondere Leistungen in der Lehrlingsausbildung ausgezeichnet.

Das Sägewerk kann auf eine **lange Tradition und ein kontinuierliches Engagement in der Lehrlingsausbildung** zurückblicken und bietet Lehrstellen im Bereich der Holz- und Sägetechnik, Elektrobetriebstechnik bzw. Prozesstechnik, Metalltechnik sowie der technischen Zeichnung.

„Als Zentralbetriebsratsvorsitzender freue ich mich natürlich über die Auszeichnung. Ich bin seit 32 Jahren auch Betriebsratsvorsitzender im Werk Bad St. Leonhard und habe die Weiterentwicklung unserer Lehrberufe miterlebt. Zum Beispiel wäre der Lehrberuf ‘Säger’, wie er damals hieß, in der heutigen Zeit nicht mehr attraktiv genug, um Jugendliche anzusprechen. Mit der Weiterentwicklung zum/zur ‘SägetechnikerIn’ sowie der fortschreitenden technischen und digitalen Modernisierung und Automatisierung bietet dieses Berufsbild wieder einen starken Anreiz,“ sagt **ZBRV Dieter Koinig-Wöhl**.

Lehrausbildung verändert sich

„Verändert hat sich vor allem die Art der Lehre. So werden unsere Lehrlinge von Anfang an in Prozesse und Abläufe miteingebunden und vom jeweiligen Lehrlingsbeauftragten begleitet. Unser Ziel ist,



mit jedem Lehrling seine individuelle Ausbildung abzustimmen. Mit Erfolgsprämien, zusätzlichen Leistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten fördern wir die Lehrlinge. Workshops und Besuche anderer Werke ergänzen unser Programm“, erklärt **Koinig-Wöhl**.

Wenn man jungen Menschen viel zutraut, wachsen sie über sich hinaus. Daher muss die Lehre ein offener Entwicklungsprozess mit ausreichend Freiraum und Platz für Kreativität sein.

„Die Ausbildung von qualifizierten Mitarbeitern fängt mit der Lehre an. Eine fundierte, interessante und praxisnahe Ausbildung ist der erste Schritt, um Fachkräfte im Betrieb zu schulen und somit auch die Zukunft der künftigen Experten zu sichern“, bekräftigt GBH-Landesgeschäftsführer **Alois Peer**.

Nicht nur die fachliche Ausbildung müsse zukunftsfit sein, um einen Lehrling zu einer Spitzenfachkraft wachsen zu lassen, es müsse auch besondere Schwerpunkte bei der Persönlichkeitsbildung, Kultur und Sport geben, so **Peer**.

Sägeindustrie – bei Stora Enso keine Männerdomäne

War die Sägeindustrie einst eine reine „Männerdomäne“, so hat sich das bei Stora Enso geändert. Die Frauenquote im Produktionsbereich konnte erhöht werden. „Umso mehr freut es mich, dass wir mit unserem Gesamtpaket auch vermehrt weibliche Lehrlinge für den Produktionsbereich gewinnen konnten – eine Bereicherung und Aufwertung für unseren Betrieb“, so **Koinig-Wöhl**.

tet Arbeitsplätze

KREDITBREMSE. Im August 2022 wurden von der Finanzmarktaufsicht strengere Kriterien für die Vergabe von Wohnkrediten verordnet. Ziel war es, Überhitzungserscheinungen im Immobiliensektor zu stoppen.

Das hat deutlich negative Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze. **Denn die Finanzierungsbremse verursacht einen massiven Rückgang bei der Schaffung von Eigenheimen.** Damit entwickeln sich die FMA-Kriterien zu einem gefährlichen Boomerang für die Bauwirtschaft. Nicht nur, dass der Traum tausender Jungfamilien platzt, auch Arbeitsplätze und die Konjunkturlokomotive Bau sind gefährdet.

Kreditbremse kostet Arbeitsplätze und lässt Traum vom Eigenheim platzen

Vom Baumeister bis zum Fertighaushersteller läuten die Alarmglocken. Bei der Schaffung von Eigenheimen sind Vorlaufzeiten von bis zu einem Jahr durch Planung, Bewilligungen, Finanzierung und Vergabe einzurechnen. **Ein Einbruch vor allem ab Sommer 2023 ist somit vorprogrammiert,** warnen die Bau-Sozialpartner schon vor Monaten. Arbeitsplätze in Produktionsfirmen und im Baugewerbe werden jetzt schon reduziert.

Kritik der Bausozialpartner brachte leichte Verbesserungen

Nach massiver Kritik wurden die strengen Richtlinien zwar in Hinblick auf Zwischenfinanzierungen und Länderzuschüsse etwas gelockert, das reicht aber noch lange nicht aus, um den Konjunkturmotor Wohnbau wieder voll anlaufen zu lassen. Denn die Verschärfung der Kreditrichtlinien wurde ausgerechnet zu einem Zeitpunkt umgesetzt, zu dem auch die Kreditzinsen steigen und die Inflation in Österreich sich in lichten Höhen bewegt.

GBH-Bundesvorsitzender **Josef Mutschitsch:** „Es gibt hier noch großen Handlungsbedarf für vernünftige Lockerungen. Das werden wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner weiter aufzeigen. Jungfamilien müssen die Möglichkeit bekommen, bei ausreichend vorhandenen Sicherheiten ihr Eigenheim finanzieren zu können. Arbeitsplätze sind gefährdet. Mittlerweile steht fest, dass der damalige Weg der falsche war. Die Finanzmarktaufsicht muss die Kriterien rasch lockern.“



GBH IST TIEF BETROFFEN

Johann Karner ist verstorben

Wir trauern um Johann Karner, der im 73. Lebensjahr verstorben ist.

Johann Karner war zwischen 1998 und 2010 Landesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz Burgenland und Mitglied des GBH-Bundesvorstandes und prägte so wesentlich die Arbeit der GBH Burgenland. Auch im ÖGB und der AK Burgenland setzte er sich für die Interessen „seiner“ burgenländischen Bau- und Holzarbeiter ein.

Seit 1972 GBH-Mitglied, engagierte sich **Karner** schon sehr bald für die Arbeiterbewegung. Bereits seit 1975 und bis zu seiner Pensionierung 2011 war er als Betriebsrat, dann als Betriebsratsvorsitzender, Zentralbetriebsrat und Aufsichtsratsmitglied in der Fa. Teerag-Asdag aktiv.

Hans Karner blieb uns auch nach seiner Pensionierung treu und war im GBH-Pensionistenausschuss aktiv. Wir verlieren mit ihm einen Gewerkschafter mit Herz und Seele und einen guten Freund. **Unser Mitgefühl gilt seiner Familie.**

klick
rein!

follow us

facebook.com/deinegbh

instagram.com/gewerkschaft_bauholz

youtube.com/GBHTV

gbh-news.at gbh-kv.at bau-holz.at

ARBEITERKAMMER

47 Millionen Mehr- und Überstunden werden nicht abgegolten

2022 haben die Betriebe den ArbeitnehmerInnen 47 Millionen Mehr- und Überstunden weder mit Geld noch mit Zeitausgleich abgegolten. Die aktuelle Auswertung der Statistik Austria ergibt somit eine Steigerung gegenüber den Vorjahren von rund 40 Millionen.

AK-Sozialbereichsleiterin Ines Stilling: „Das ist ein systematischer Lohnbetrug, der die ArbeitnehmerInnen im letzten Jahr insgesamt 1,2 Milliarden Euro gekostet hat. Frauen sind stärker betroffen. Angesichts dieser Zahlen befremdet die Klage über den angeblichen Arbeitskräftemangel und das Teilzeit-Bashing sehr.“

Dazu kommt der hohe Arbeitsdruck auf die ArbeitnehmerInnen: Laut Arbeitsklimaindex der AK OÖ kann sich jede/r dritte ArbeitnehmerIn nicht vorstellen, im aktuellen Beruf bis zum Pensionsalter durchzuhalten. Eine Million ArbeitnehmerInnen gibt an, Leistung bringen zu wollen, das aber aufgrund der gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen und der zu hohen Anforderungen nicht zu schaffen.

Geleistete Überstunden auszahlen

GBH-BV Abg. z. NR Josef Muchitsch reagiert darauf verärgert: „Derselbe Arbeitsminister und dieselbe Wirtschaft, die vom Arbeitskräftemangel reden und sich wundern, wieso es in manchen Branchen so schwierig ist, noch Leute zu finden, kommen nicht auf die Idee, dass das mit zu niedrigen Löhnen, zu schlechten Arbeitsbedingungen und unbezahlten Überstunden zu tun haben könnte. Geleistete Überstunden gehören auch bezahlt. Das ist ja wohl das Mindeste!“

OHNE BETRIEBSRAT GEHT ES NICHT

Je mehr Mitbestimmung, desto besser die Arbeitsbedingungen

Wir leben in turbulenten Zeiten und eine Krise jagt die nächste – auf eines können sich die Beschäftigten jedoch verlassen: das Engagement ihres Betriebsrates. Dieser Einsatz wird auch geschätzt: 8 von 10 sagen, dass ein Betriebsrat wichtig ist, in Betrieben mit Betriebsrat ist die Zustimmung noch höher. Das zeigt eine IFES-Befragung unter 2.500 ArbeitnehmerInnen.

Starke Stimme

Ein Betriebsrat kann mehr durchsetzen als eine Einzelperson. Der Betriebsrat ist die starke Stimme, sorgt für mehr Gerechtigkeit und hat wertvolle Informationen für die Menschen.

Bessere Jobs

Gibt es in einem Unternehmen einen Betriebsrat, dann hat das laut IFES-Studie auch direkte Auswirkungen auf die Qualität der Jobs: Arbeitneh-

merInnen mit Betriebsrat haben stabilere Beschäftigungsverhältnisse und sind seltener von prekären Verhältnissen betroffen.

Schnelle Hilfe

Auch in der aktuellen Teuerungskrise können die Beschäftigten auf ihren Betriebsrat zählen. Sieben von zehn Beschäftigten mit Betriebsrat sagen, sie bekommen Gutscheine und Ermäßigungen, vier von zehn berichten von sozialen Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte.

**Für
Dich
da!**

**JVR-SEMINAR IN SCHLADMING WAR VOLLER ERFOLG**

JugendvertrauensrätInnen holten sich das „Werkzeug zum Erfolg“

Über 60 junge Menschen trafen sich zum Jugendvertrauensrats-Seminar der Gewerkschaft Bau-Holz in Schladming, um über wichtige Themen zu beraten und Schwerpunkte für das Jahr 2023 zu setzen, vor allem aber, um sich in einem entspannten Rahmen das Werkzeug anzueignen, das es für erfolgreiche Interessensvertretung im Betrieb braucht.

Mit spannenden Vortragenden und modernsten Vermittlungsmethoden befassten sich die Jugendlichen mit dem Jugend-Arbeitsrecht, aber auch mit Verhandlungsführung und lernten „gestandene“ Betriebsräte kennen, die ihnen einen Blick hinter die Kulissen boten. Natürlich kamen auch Spaß und Action nicht zu kurz.

GBH-Bundesjugendvorsitzender Daniel Prednik und GBH-Bundesjugendsekretär Peter Reitter begleiteten die Jugendlichen: „Wir möchten uns bei allen TeilnehmerInnen für ihren Einsatz und ihre Beteiligung bedanken.

Gemeinsam werden wir weiterhin für die Interessen der Lehrlinge in unseren Branchen kämpfen!“



LEHRE IST ZUKUNFT

Hochkarätiges Treffen am Porr-Campus

Über die Zukunft der Aus- und Weiterbildung im Baubereich diskutierte eine hochkarätige Runde im Porr-Campus in Wien

Porr-CEO **Karl-Heinz Strauss**, Porr-Campusleiter **Reinhard Schöller** sowie die Betriebsräte **Gottfried Hatzenbichler** und **Christian Supper** haben Arbeitsminister **Martin Kocher**, AMS-Vorstandsvorsitzenden **Herbert Buchinger** und GBH-BV Abg.z.NR **Josef Muchitsch** in den Porr-Campus eingeladen, um von der hohen Qualität der Lehrausbildung und Weiterbildung im Campus zu überzeugen.

WEITERBILDUNG BRINGT S!

Gratulation an die neuen Baufacharbeiter

FacharbeiterInnen sind gesucht, auch in den Branchen der Bauwirtschaft. Die GBH und der Fachausschuss Baugewerbe in der AK unterstützen seit vielen Jahren KollegInnen, die sich in der BAUAKademie Wien im 2. Bildungsweg zum/zur BaufacharbeiterIn ausbilden lassen.

In Modulen erhalten die KollegInnen eine Ausbildung, die sie zur Absolvierung der Lehrabschlussprüfung in Bau-Lehrberufen befähigen.

GBH-Fachexperte **Bernhard Schmid** unterrichtet in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht: „Es ist wichtig, dass es neben einer ausgezeichneten fach-

lichen Ausbildung auch ein gutes rechtliches Rüstzeug gibt – natürlich in einem spannenden Rahmen mit modernen Unterrichtsmethoden“, erklärt Schmid, der bei der Abschlussfeier den beiden besten Absolventen eine Bohrmaschine als Geschenk überreichte. **Die GBH gratuliert zur absolvierten Ausbildung!**



GBH-LGF Kurt Neckermann, AK-Präsident Peter Eder und GBH-Stv. BV und LV Othmar Danningner bei der Gedenkveranstaltung in Salzburg



Josef Muchitsch, Wolfgang Birbamer und Christian Sambs legten am Gedenkstein in Wien-Favoriten einen Kranz nieder.

WORKERS' MEMORIAL DAY

Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel

28. April: Gedenktag für verunglückte Bauarbeiter

Anlässlich des weltweiten Workers' Memorial Day erinnerte die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) im Rahmen von Gedenkveranstaltungen an das unsägliche Leid, das durch Arbeitsunfälle hervorgerufen wird, und forderte weitere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.

Die Fakten: 15.602 Menschen verunglückten 2022 allein im Baubereich bei ihrer Arbeit, 22 von ihnen tödlich.

WELTFRAUENTAG

Faire Arbeit – gutes Leben!

Zum Weltfrauentag war die GBH in Bau-, Holz- und Steinbetrieben unterwegs

Der Weltfrauentag soll jährlich am 8. März darauf aufmerksam machen, dass Frauen vielerorts immer noch unfair behandelt werden und immer noch nicht die gleichen Rechte und Möglichkeiten wie Männer haben.

Anlässlich dieses Tages waren GBH-SekretärInnen in ganz Österreich unterwegs, um zu informieren, zu beraten und Bewusstsein zu schaffen, vor allem aber, um den Frauen zuzuhören.

Wir kämpfen weiter für echte Gleichberechtigung das ganze Jahr über – nicht nur am Weltfrauentag!



BR Elfriede Krondorfer und BRV Martin Hönickl verteilen in der Firma Bene Büromöbel Infomaterial und kleine Geschenke der Gewerkschaft Bau-Holz



GBH-Sekretär Daniel Lachmayr (nicht im Bild) stattete den Kolleginnen der Fa. DOKA einen Besuch ab



GBH-Sekretär Andi Hitz und BRV Klaus Bittermann setzten in der Baufirma Reißmüller ein Zeichen zum Weltfrauentag mit Goodies und netten Gesprächen mit den Kolleginnen

Leute haben sich Lohnerhöhung verdient

IM EINSATZ FÜR DIE KOLLEGINNEN. Im April war das mittelständische Traditions- Mineralstoffunternehmen Schretter & Cie in Vils (Tirol) Gastgeber des dritten Betriebsrätetreffens der Österreichischen Zementindustrie.



Zum Treffen hatte der Betriebsratsvorsitzende der Arbeiter, **Mario Strigl**, geladen, der Einladung folgten KollegInnen aus drei produzierenden Zementunternehmen sowie Gewerkschaftsvertreter und der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft Bau-Holz, **Josef Muchitsch**, sowie GBH-Landesgeschäftsführer **Christian Hauser**.

Der Fokus der Veranstaltung lag auf den aktuellen Themen von Fachkräftemangel bis zu Industriepolitik in Österreich und Europa

Geschäftsführer **Tobias Konzmann** stellte das Unternehmen Schretter & Cie vor, dessen Grundstein Georg Schretter 1899 gelegt hatte. Bis heute agiert das Unternehmen privat und unabhängig. Die Produktionsstätten liegen ausschließlich in der Region. Aktuell beschäftigt Schretter & Cie 145

Mitarbeiter und bildet Lehrlinge – vor allem in den Bereichen Metall- und Elektrotechnik – aus.

Unternehmensführung und Betriebsrat bemühen sich, mit flexibleren Arbeitszeitmodellen und dem kontinuierlichen Verbessern der Arbeitsplätze Initiativen gegen den Arbeitskräftemangel zu setzen. So besteht z.B. das Bestreben, von einem 4- auf ein 5-Schicht-Modell zu wechseln, um den Beschäftigten ein Mehr an Freizeit zu ermöglichen.

Weitere zentrale Aufgaben sind für die Zementindustrie im Bereich Umwelt und Klimaschutz zu bewältigen. Es fehlt insbesondere in Österreich noch an entsprechender Gesetzgebung, notwendigen Infrastrukturmaßnahmen und zielgerichteten Förderprogrammen.

Erfolgreiche Lohnverhandlungen

Die Lohnverhandlungen mussten bei einer sehr hohen Inflationsrate geführt werden, eröffnete **Josef Muchitsch** seinen Vortrag. Trotzdem konnten die Verhandlungen mit einer deutlichen Lohnerhöhung erfolgreich abgeschlossen werden.

Ein fairer Abschluss mit einem Plus von 9,8 Prozent auf die KV-Löhne und 9,7 Prozent auf Ist-Löhne konnte erreicht werden. Noch deutlicher fiel die Erhöhung der Mindestlöhne aus. Ein Mindesteinstiegslohn von 2.300 Euro konnte für 90 Prozent aller Beschäftigten umgesetzt werden. Das bedeutet bis zu 26 Prozent mehr Lohn für die niedrigste Lohngruppe. Neu im Kollektivvertrag ist ein Fixbetrag von drei Euro pro angebrochener Stunde für die Rufbereitschaft.



Hitze
ab 32,5°
gibt's nur **DANK**
GBH

Kein Bauarbeiter muss unter der enormen Hitze leiden!

Das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz regelt „Hitze“ ab 32,5 Grad. **Bei plus 32,5 Grad Hitze darf das Arbeiten im Freien eingestellt werden.** Die Entscheidung dazu liegt beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten. Den Arbeitern gebührt **eine Entschädigung in der Höhe von 60 Prozent!**

Hitzefrei gibt's nur am Bau! Die wichtigsten Fakten

„Hitzefrei“ ist ein Privileg nur für BauarbeiterInnen. Wo ist das geregelt?

Nur am Bau gibt es überhaupt eine Hitzeregelung! Dass uns das gelungen ist, darauf sind wir sehr stolz. Gerade Bauarbeiter, welche Schwerstarbeit leisten, leiden massiv unter Hitze. Sie können nicht in den Schatten flüchten oder eine Klimaanlage aufdrehen. Der Sommer ist Bau-Hauptsaison, es gibt enge Bautermine und die meisten Überstunden. Zur unerträglichen Hitze kommen Lärm, Staub und Stress. Das führt zu einer schnelleren Ermüdung und gefährlichen Arbeitsbedingungen. **Deshalb haben wir mit unserem Bausozialpartner diese Regelung vereinbart, welche im Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) geregelt ist.**

Ab wann gilt Hitzefrei?

Hitzefrei gibt es ab 32,5 Grad Celsius. Diese Werte werden meistens erst ab mittags bzw. am Nachmittag erreicht. Da haben Bauarbeiter schon 6 bis 8 Stunden Schwerarbeit hinter sich. **Der Arbeitgeber muss Hitzefrei anordnen**, derzeit gibt es keinen Rechtsanspruch auf Hitzefrei. **Der Richtwert von 32,5 Grad gilt nach der nächstgelegenen Messstelle der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG).**

Was verdienen die ArbeiterInnen – was bekommt der Arbeitgeber bei Hitzefrei?

Bei Anwendung der Hitzeregelung gibt es eine Entgeltfortzahlung von **60 Prozent für den Arbeiter**. Diese 60 Prozent je Arbeiter plus 30 Prozent Lohnnebenkosten werden dem Arbeitgeber zu Gänze von der BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) refundiert. Somit entstehen für die **Betriebe keine Kosten, wenn sie Verantwortung übernehmen** und Menschlichkeit beweisen, indem sie ihren Bauarbeitern Hitzefrei geben.

Follow us ...



Hitze.
APP
Download



Die **Hitze.APP** informiert dich, ob an der nächstgelegenen Messstelle deiner Baustelle 32,5° erreicht wurden. **Download unter:** gbh-news.at/hitze-app

Mach uns stark.

Mach dich stark!
... und wirb Mitglieder





wir
verhandeln
deinen
Lohn

JETZT mehr Lohn am Konto

... dank **guter KV-Abschlüsse**

DESHALB
Mitglieder
werben



Mach uns stark.
Mach dich stark!

follow us ...



 facebook.com/delnegbh

 instagram.com/gewerkschaft_bauholz

 youtube.com/gbhtv



Österreichische Post AG, MZ 02Z031737 M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:

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

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl Ort **HERZLICHEN DANK!**

DVR-Nr. 0046655 ZVR 576 439 352

F-05