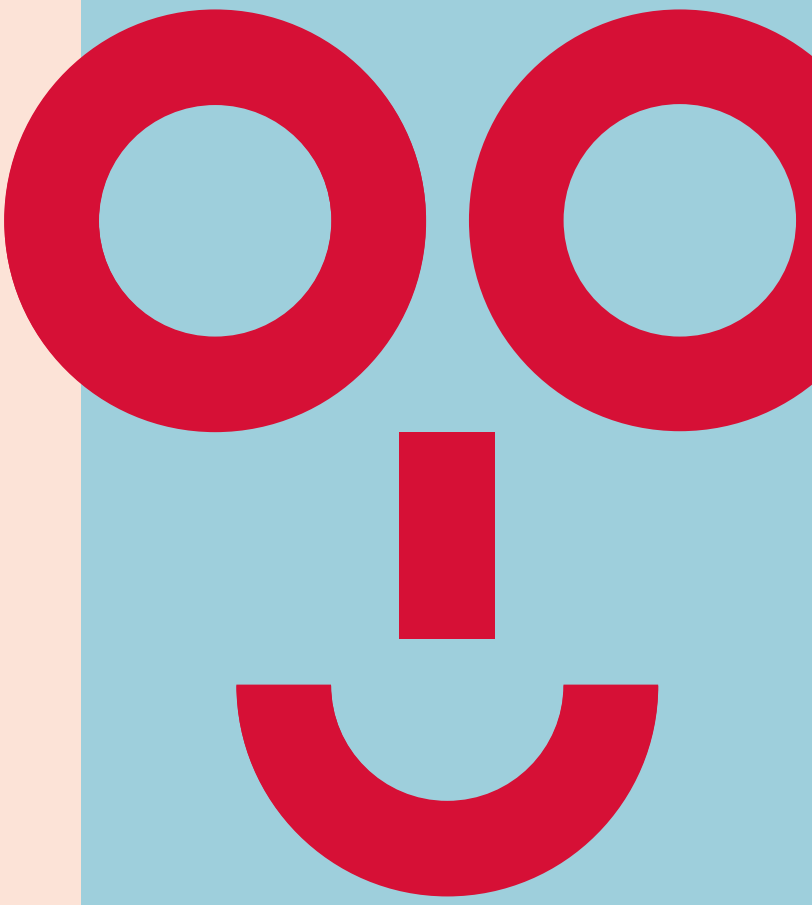
LANDESFORUM ’25

Oberösterreich



Bericht
2020 bis 2024

DAS GEWERK-SCHAFFEN WIR!

www.gpa.at

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

LANDESFORUM ’25

Oberösterreich

03. April 2025

IMPRESSUM:
Herausgeberin: Gewerkschaft GPA OÖ, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, www.gpa.at/oberösterreich
Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisierung und Marketing

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

März 2025

LANDESFORUM 2025

Wirtschaftsbereichs- und Kollektivvertragsarbeit 2020 bis 2024

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

FÜNFJAHRESRÜCKBLICK

Wirtschaftsbereichs- und Kollektivvertragsarbeit 2020 bis 2024

2020 BIS 2024
KURZER WIRTSCHAFTLICHER RÜCKBLICK

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jährlich ca. 170 Kollektivverträge. In der Berichtsperiode ist es gelungen, trotz multipler Krisen und hoher Inflation reale Gehaltssteigerungen zu erzielen. Dazu kamen noch die Dekarbonisierung, Digitalisierung, Automatisierung, die demografische Entwicklung und der Kampf um die besten Köpfe (Facharbeitermangel).

2020: COVID-19, EINE PANDEMIE UND IHRE AUSWIRKUNGEN

Die größte Herausforderung lag im Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach Ausbruch der Pandemie und dem 1. Lockdown ab 16. März 2020 (Generalkollektivvertrag zum Maskentragen), im Erhalt der Sicherheit der Arbeitsplätze für die Beschäftigten, in der Aufrechterhaltung der KV-Fläche, in der Kommunikation mit Betriebsrät:innen und Beschäftigten im Homeoffice sowie über Nacht die Einführung und Umsetzung der Kurzarbeit für mehr als 1 Mio. Beschäftigte.
Im Jahr 2020 wurden österreichweit 126.000 Anträge auf Kurzarbeit eingebracht, die, wenn Angestellte betroffen waren, von der GPA auf Richtigkeit und Plausibilität überprüft wurden.
Die KV-Abschlüsse erfolgten auf Grund der Einschränkungen durch die Coronamaßnahmen meist in der ersten Runde.

2021: COVID-19, LIEFERENGPÄSSE UND STEIGENDE INFLATION

Die Blockade des Suezkanals sowie ein harter Lockdown in China und die stark gestiegene Nachfrage nach Konsumgütern nach den Lockdowns führte zu Lieferengpässen und Rohstoffknappheit und damit zu steigender Inflation.

Herausfordernd waren die Bewältigung der COVID-Krise und des Strukturwandels in der Wirtschaft sowie der (Neu-)Verteilung der Arbeit. Gesellschaftliche Veränderungen und Änderungen der Arbeits- und Lebensgewohnheiten stellten auch in Hinblick auf die Gendergerechtigkeit eine Herausforderung dar. Weiterhin waren weite Teile der Wirtschaft und der Arbeitnehmer:innen von Einschränkungen durch Coronamaßnahmen betroffen.

Wirtschaftlich konnte im Jahr 2021 wieder ein deutlicher Aufschwung verzeichnet werden, was auch höhere Verteilungsspielräume bei der Gehaltsentwicklung zur Folge hatte. Die Abschlüsse brachten im Ergebnis durchwegs wieder reale Einkommenssteigerungen.

2022: UKRAINE-KRIEG, VERSORGUNGS-UNSICHERHEIT

24. Februar: Beginn der russischen Invasion in die Ukraine und damit des Ukraine-Krieges.

Die große Abhängigkeit Österreichs von russischen Erdöl- und Erdgas-Importen führte dazu, dass Österreich von den steigenden Preisen und der Versorgungsunsicherheit besonders stark betroffen war. Die Preise für Energie schossen in die Höhe, die Inflation wurde auch durch „Gierflation" noch angefeuert. Dies stellte die KV-Verhandler:innen vor besondere Herausforderungen.

2023: DAS JAHR DER HOHEN INFLATION

Hier ging es bei den Kollektivvertragsverhandlungen vor allem darum, für die Beschäftigten nachhaltige Lohn- und Gehaltserhöhungen über der Inflationsrate abzuschließen. Insbesondere wurden niedrigere Einkommen stärker angehoben. Bestrebungen der Arbeitgeber:innen, mit nicht nachhaltigen Einmalzahlungen Kollektivvertragsabschlüsse zu erreichen, konnten erfolgreich abgewehrt werden. 2023 war in der Metallindustrie gekennzeichnet durch die größte Streikbewegung in den vergangenen 60 Jahren.

2023 wurde die kalte Progression abgeschafft, nach Ansicht der Arbeitgeber:innen sollte dies bei den Kollektivvertragsverhandlungen entsprechend berücksichtigt werden. Diese Absicht wurde von den Gewerkschaften jedoch erfolgreich abgewehrt.
Damit die besonderen Herausforderungen der Abgeltung der extrem hohen Inflation sichergestellt werden konnte, wurden erstmals seit längerem Zweijahresabschlüsse verhandelt. Die Verhandlungen waren insgesamt äußerst zäh und mühsam, Abschlüsse konnten oft erst nach vielen Verhandlungsrunden und Warnstreiks bzw. tagelangen Streiks erreicht werden.

2024: KRISE VERSCHÄRFT SICH, STEIGENDE ARBEITSLOSIGKEIT

Das Jahr war durch einen langsamen Rückgang der Inflation gekennzeichnet. Gleichzeitig verschärfte sich die seit Anfang 2023 beginnende Rezession nochmals deutlich und dies stellte die Gewerkschaften vor besondere Herausforderungen bei den KV-Verhandlungen. Es gab abermals den Versuch der Arbeitgeber:innen, mit Hilfe einer steuerbegünstigten Mitarbeiterprämie als Einmalzahlung eine nachhaltige Lohn- und Gehaltserhöhung zu verhindern. Dies konnte die Gewerkschaften abermals abwehren. Wenngleich sich die Auseinandersetzungen um einen gerechten KV-Abschluss auf Grund der Rahmenbedingungen nicht wirklich leichter gestalteten.

Die Prognosen der Wirtschaftsforscher wurden im Laufe des Jahres immer stärker nach unten korrigiert, was für Verhandler:innen eine zusätzliche Herausforderung bedeutete, zumal die Zahl der Insolvenzen deutlich nach oben schnellte, die Krise sich weiter verschärfte und die Arbeitslosigkeit wieder stark anstieg. Die Rezession ist allerdings kein österreichisches Problem, sondern ein gesamteuropäisches, wenngleich sich die Krise aufgrund der mangelnden Steuerung durch die Regierung in Österreich besonders negativ auswirkte.

DIE ABTEILUNG INTERESSENVERTRETUNG

... verhandelt jährlich durchschnittlich 170 Kollektivverträge
... für 1,2 bis 1,3 Millionen Arbeiter:innen und Angestellte
... in 250 unterschiedlichen Bereichen

Rund 98 Prozent der Beschäftigten in Österreich sind von einem Kollektivvertrag erfasst. Die Abdeckung mit Kollektivverträgen in Österreich bleibt im internationalen Vergleich konstant hoch und es gelang durch den Abschluss neuer Kollektivverträge (z. B. Privatfernsehanstalten) den Abdeckungsgrad sogar noch zu steigern. Der Employment-Outlook der OECD zeigt, dass Österreich im Laufe des Jahres 2023 im OECD-weiten Vergleich das höchste reale Wachstum der Kollektivvertragsgehälter aufweist. Das ist sehr erfreulich, stellt uns in puncto Wettbewerbsfähigkeit allerdings auch vor besondere Herausforderungen.
Dies ist unter anderem durch ein breites Spektrum an Kollektivvertragspartner:innen möglich, die je zur Hälfte aus Wirtschaftskammer und freiwilligen Arbeitgeber-Verbänden bestehen. Weitaus überwiegend werden bundesweite Kollektivverträge verhandelt. Die Verbreiterung der KV-Fläche wurde in den letzten Jahren hauptsächlich mit freiwilligen Arbeitgeber:innen-Verbänden erreicht.

Schwerpunkte bei den Verhandlungen in den letzten fünf Jahren stellten neben den Schutzmaßnahmen der Arbeitnehmer:innen vor Coronainfektionen und der nachhaltigen Abgeltung der rollierenden Inflation entgeltrechtliche und rahmenrechtliche Themen, insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit, dar:

1.500 €, 1.700 € bzw. 2.000 € Mindestgehalt

Ein Schwerpunkt war die Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter zuerst über 1.500, dann über 1.700 bzw. 2.000 Euro.
Bis Ende 2024 erzielte die Abteilung Interessenvertretung, dass nur noch 30 Prozent aller bestehenden Kollektivverträge (KV) ein Mindestgehalt von unter 1.700 Euro aufweisen und bereits in über 70 Prozent der Kollektivverträge ein Mindestgrundgehalt über 2.000 Euro erreicht werden konnte. Aufgrund der hohen Inflation und einer entsprechenden Abgeltung im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen konnten in den letzten beiden Jahren Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter um bis zu 20 Prozent erreicht werden.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt im Rahmenrecht/Dienstrecht auf dem Thema Arbeitszeitverkürzung in vielen Varianten (wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen, zusätzliche Freizeit-/Urlaubstage, Verbesserung bei pauschalierter Dienstverhinderung, Möglichkeit von Freizeitoption etc.).

Beispielhaft werden angeführt:

- Arbeitszeitverkürzung in der Sozialwirtschaft Österreich, in der Diakonie sowie in der Caritas
- Arbeitszeitverkürzung bei Angestellten in Zeitschriftenverlagen

- Zeitgutschrift für die Beschäftigten im Gesundheitsbereich in den Krankenhäusern der Sozialversicherung
- Arbeitszeitverkürzung in den Speditionen, in der Werbung und Marktkommunikation Wien
- 35-Stunden-Woche im Expedit-Kollektivvertrag
- Arbeitszeitverkürzung für die Landesverbände des Österreichischen Roten Kreuzes
- Erster Schultag des Kindes in der Volksschule ist in zahlreichen Kollektivverträgen frei
- Erster Schultag des Kindes beim Übertritt in eine weiterführende Schule ist frei (KV Forschung Austria)
- Arbeitszeitreduktion für Angestellte bei Zahnärzt:innen
- 24. Dezember und 31. Dezember in weiteren Kollektivverträgen frei
- Umwandlung Jubiläumsgeld in Freizeit in etlichen Kollektivverträgen
- Freizeitoption im Kollektivvertrag Telekom
- Anrechnung von Vordienstzeiten zur leichteren Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche im Kollektivvertrag der Forschung Austria, im KV Güterbeförderungsgewerbe etc.

KOLLEKTIVVERTRAGSENTWICKLUNGEN

Errungenschaft im KV für die Landesverbände des Österreichischen Roten Kreuzes:

Ab 1.1 2024 ist die mobile und stationäre Pflege und Betreuung im KV in einem eigenen Anhang österreichweit gleich geregelt (entspricht dem SWÖ-KV), es gilt eine Normalarbeitszeit von 37 Stunden, die Gehälter wurden erhöht, damit auch die Zulagen – diese sind zukünftig einheitlicher. Die Lohn- und Gehaltserhöhungen richten sich in Zukunft nach dem Kollektivvertrag SWÖ.

Neuer Kollektivvertrag für Beschäftigte in Tageszeitungsdruckereien, für die früher der Kollektivvertrag grafisches Gewerbe galt

- Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent für Teilzeitbeschäftigte im Kollektivvertrag EVU
- Verbesserung bei Abfertigung alt im Todesfall für Unterhaltsberechtigte und Erben

ARBEITSKONFLIKTE (STREIKS)

Nach raschen Verhandlungen während und nach der COVID-Krise und den Lockdowns entwickelten sich die Kollektivvertragsverhandlungen zu langen und mühsamen Prozessen. Abschlüsse konnten erst nach betrieblichen und öffentlichen Kampfmaßnahmen bis hin zum Streik erreicht werden.

Streik der Sozialwirtschaft Österreich 2020

Nachdem die rund 125000 Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Österreich gestreikt hatten, konnte in einem Dreijahresabschluss eine historische Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden wöchentlich vereinbart werden.

Streik der Brauereibeschäftigten 2022

Erst nach Warnstreiks und einem 24-stündigen Streik der Beschäftigten in den Brauereien konnte ein nachhaltiger Kollektivvertragsabschluss erreicht werden.

Streik der Metallindustrie 2023

Die Streiktage in der Metallindustrie erstreckten sich von 6. bis 29.11.2023. Erst durch die tagelangen Streiks konnte ein Zweijahresabschluss in der Metallindustrie erreicht werden, der den Beschäftigten die Abgeltung der hohen Inflation absicherte.

Im Zusammenhang mit diesem Streik zeigte sich, dass die Arbeitgeber:innenseite mit vielen (rechtlichen) Mitteln versuchte, die Streikbereitschaft der Beschäftigten zu brechen. Dieses Vorhaben ist misslungen.

Streik im Handel 2023

Erstmals in der neueren Geschichte der Kollektivvertragsverhandlungen für die Angestellten des Handels kam es zu Warnstreiks und Streiks in den Handelsbetrieben und zu einer tatsächlichen Störung des Weihnachtsgeschäftes.
Erst kurz vor Silvester 2023 konnte ein Kollektivvertragsabschluss mit den Arbeitgeber:innen erreicht werden.

Streik in der chemischen Industrie 2024

Erst nach Warnstreiks in den Betrieben der chemischen Industrie und erstmals in der Pharmaindustrie konnte ein nachhaltiger Abschluss für die Beschäftigten in der chemischen Industrie erreicht werden.

VERBESSERUNGEN FÜR LEHRLINGE

Eines der Ziele im Berichtszeitraum war die Anhebung der Lehrlingseinkommen auf 1.000 Euro im ersten Jahr und entsprechende Erhöhungen in den weiteren Jahren, was in zahlreichen Kollektivverträgen durchgesetzt werden konnte. So wurden in einigen Branchen die Lehrlingseinkommen mit einem höheren Prozentsatz als die Mindestgrundgehälter oder mit fixen Sätzen angehoben. Damit sollte der Lehrberuf attraktiver und so mehr Jugendliche für die Lehre gewonnen werden können.

In einigen Kollektivverträgen konnte die Anrechnung von Lernzeit/Kurszeit bei der Lehre mit Matura auf die Arbeitszeit erreicht werden, z. B. in der Forschung Austria, in den Finance-Kollektivverträgen sowie einigen Industriekollektivverträgen.

BILDUNG

- Implementierung des betrieblichen Bildungsmanagements im Kollektivvertrag EVU
- Neuabschluss des Kollektivvertrages Bildung für die Sparkassen
- Überarbeitung der kollektivvertraglichen Regelungen zu Aus- und Weiterbildung und Beschränkung der Rückzahlung von Ausbildungskosten in einigen Kollektivverträgen

INTERESSENGEMEINSCHAFTEN (IG)

Beim letzten Bundesforum wurde beschlossen, die regionalen IG aufzulassen und die bundesweiten IG zu stärken. Die Umsetzung dieses Beschlusses und die einheitliche Betreuung und Bearbeitung der Themen zeigen, dass der eingeschlagene Weg richtig war. Die Beteiligung ist breiter aufgestellt und die Produkte und Angebote sind vielfältiger geworden.

Ein Schwerpunkt der Arbeit der 5 Interessengemeinschaften der GPA (IG External, IG Flex, IG IT, IG Social und IG Professional) lag im Berichtszeitraum auf Bildungsarbeit, Digitalisierung und Kommunikation.

Ziel war es, die große Gruppe der GPA-Mitglieder mit Bildungsangeboten zu erreichen sowie neben der persönlichen Ansprache auch die Online-Kommunikation weiterzuentwickeln.
Dazu veranstalteten die IG in Kooperation mit der GPA Bildungsabteilung vielfältige Webinare, die weite Themenbereiche wie Pensionen, Führung in verschiedenen Variationen, psychische Krisen, Situation von Frauen in der IT und viele andere abdeckten. Dazu gab es noch Online-Talks, z. B. zum Thema Frauenstreik sowie Podcasts zu Dienstreisen und Gewalt am Arbeitsplatz.

Ferner wurden Videoproduktionen für TikTok, Youtube und Instragram erstellt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Entwicklung von handfesten Instrumenten und umsetzbaren Maßnahmen sowohl in der betrieblichen Praxis als auch auf individueller Ebene, um den bestehenden Gap zwischen den Einkommen von Männern und Frauen zu schließen.

In einem ersten Schritt dazu befasste sich die IG IT mit der Arbeitssituation der Frauen in der IT. Als Ergebnis dieser Arbeit und der Auswertung einer Umfrage wurde dazu eine Broschüre erstellt – zur Frage: „Womit Frauen in der IT-Branche kämpfen müssen ... und was es jetzt braucht, damit die Tech-Branche weiblicher wird."
Begleitend dazu wurden zwei Veranstaltungen angeboten.

Weiters setzte die IG IT die Themenschwerpunkte „Zukunft der IT" mit den ersten Themenbereichen „KI im Arbeitsleben", „Women in AI" und dazu laufend Diskussionsveranstaltungen. Ein weiteres Thema war „Agiles Arbeiten".

Ein Leitprojekt der IG External war: „Runter von der Bremse. Amtliches Kilometergeld erhöhen!“ Zur Erhöhung des Kilometergeldes von 42 Cent auf 60 Cent pro Kilometer wurde eine Petition gestartet, die von mehr als 14.000 Arbeitnehmer:innen unterstützt wurde.

Die IG External führte auch eine Umfrage zu den „Herausforderungen bei Dienstreisen im Ausland“ durch.

Die IG Flex überarbeitete die Broschüre „Leitfaden durch den Paragraphendschungel“, die Antworten auf die häufigsten Fragen, die im Alltag von atypisch Beschäftigten und Selbstständigen auftreten, gibt. Dazu wurden begleitend maßgeschneiderte Webinare für IG-Mitglieder angeboten.

In der IG Professional wurde die Broschüre „Ein Werkzeugkoffer für Führungskräfte“ inhaltlich runderneuert und um das Thema „Führung in und nach Krisen“ erweitert.

Begleitend wurden maßgeschneiderte Webinare für IG-Mitglieder angeboten.

Weitere Schwerpunkte waren „Führen auf Distanz“ und „Hybride Sitzungen“.

Die IG Social setzte den Schwerpunkt auf das Thema „Ausgebrannt und müde?“ mit einer großen Umfrage zu Burnout von Beschäftigen in Sozial- und Gesundheitsberufen. Ein weiterer Schwerpunkt war die Situation von Arbeitnehmer:innen als pflegende Angehörige.

LANDESFORUM 2025

Politischer Bericht der Bundesgeschäftsführung

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

2021

Corona hat uns fest im Griff

Das Jahr 2021 war auch gewerkschaftspolitisch nach wie vor von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt.

HOMEOFFICE-REGELUNG

Eine Folge der Pandemie war die rapide Zunahme des Arbeitens im Homeoffice. Im Jänner konnte unter Einbeziehung der Sozialpartner eine gesetzliche Regelung auf den Weg gebracht werden, die das Prinzip der Freiwilligkeit, steuerliche Begünstigung und Unfallversicherungsschutz beinhaltete.

ERSCHWERTE ARBEITSBEDINGUNGEN IM HANDEL UND IN DER PFLEGE

Die Pandemie stellte für die Beschäftigten im Handel eine besondere Belastung dar. Die GPA setzte Initiativen bezüglich Sicherheit, Öffnungszeiten und Abgeltung der Mehrbelastungen mit konkreten Ergebnissen. Auch im Gesundheits- und Sozialbereich wurden Initiativen gemeinsam mit den Arbeitgebern gesetzt. Eine Corona-Prämie wurde durchgesetzt. Im Herbst wurde im Gesundheits- und Sozialbereich gemeinsam mit der Gewerkschaft vida die die Kampagne „Worte reichen nicht!“ gestartet, um auf die extrem belastende Arbeitssituation aufmerksam zu machen und konkrete Maßnahmen einzufordern.

AKTIONSWOCHE URLAUB UND URLAUBSGELD

In einer bundesweiten Aktionswoche im Juni forderte die GPA einmal mehr eine sechste Urlaubswoche für alle Arbeitnehmer:innen.

ELEMENTARPÄDAGOGIK – AUFTAKT FÜR PROTESTE

Im Oktober 2021 gingen über 5.000 Beschäftigte der Wiener Kinderbildungseinrichtungen auf die Straße. Es sollte die erste große Kundgebung einer ganzen Reihe sein. Schon diese Aktion brachte erste Verbesserungsschritte wie die Aufstockung der Assistent:innenstellen.

AKTIONSWOCHE: STRESS UND DRUCK AM ARBEITSPLATZ

Der auch durch die Pandemie ausgelöste zugenommene Arbeitsdruck war im November Thema einer Aktionswoche. Insbesondere machte die GPA auf die Problematik der All-In-Verträge aufmerksam und forderte eine Einschränkung auf Führungskräfte.

EINMALIGE SONNTAGSÖFFNUNG AM 19.12. – EINIGUNG MIT WKÖ AUF SONDER-KOLLEKTIVVERTRAG

Die Gewerkschaft GPA einigte sich mit der WKÖ-Bundessparte Handel auf eine einmalige Sonntagsöffnung nur für jene Geschäftsstellen, die während der Zeit des Lockdowns geschlossen waren. In einem Sonderkollektivvertrag wurden Rahmenbedingungen und die Freiwilligkeit der Arbeitsleistung festgeschrieben.

2022

Ukraine-Krieg und Inflationsschock

Das Jahr 2022 begann mit dem Schock des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine. Eine Folge waren enorm steigende Energiepreise sowie eine allgemeine Rekordinflation, was für die gesamte Gesellschaft eine enorme Belastung brachte – insbesondere auch für unsere Lohn- und Gehaltspolitik.

ERNEUTER KINDERGARTEN-PROTEST

Im März demonstrierten neuerlich über 7.000 Kolleg:innen der privaten Wiener Bildungseinrichtungen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

TAG DER PFLEGE – DEMONSTRATIONEN FÜR PFLEGE- UND GESUNDHEITSBEREICH IM GANZEN LAND

Anlässlich des „Tages der Pflege" fanden am 12. Mai im ganzen Land Demonstrationen statt. In Wien nahmen rund 10.000 Menschen an einer solchen der „Offensive Gesundheit" teil. In Richtung Gesundheitsminister Johannes Rauch (Grüne) fanden die Demonstrierenden klare Worte. „Sparen Sie sich am Tag der Pflege Worte der Dankbarkeit und der Wertschätzung für die Beschäftigten! Wir wollen nur noch Taten sehen!".

ENDE DER MASKENPFLICHT AUCH IM LEBENSMITTELHANDEL

Gemeinsam mit dem Handelsverband forderte die GPA ein Ende der Maskenpflicht für die Beschäftigten im Lebensmittelhandel, die eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten bedeutete. Mit November wurde diese schließlich aufgehoben.

GPA-AKTIONSWOCHE: GEWALT UND AGGRESSIONEN AM ARBEITSPLATZ PERSONALMANGEL VERSCHÄRFT

Vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich sowie im Handel haben körperliche und verbale Übergriffe gegen die Beschäftigten durch Kund:innen, Patient:innen oder Kolleg:innen seit Beginn der Pandemie und der damit verbundenen Maßnahmen zugenommen. Laut einer IFES-Umfrage im Auftrag der Gewerkschaft GPA werden die Konflikte durch Arbeitsdruck und Personalmangel deutlich verschärft. Die GPA fordert eine bessere Personalausstattung und höhere Gehälter.

ÖGB MACHT MIT GROSSDEMOS GEGEN TEUERUNG MOBIL

Im September machen der ÖGB und die Gewerkschaften in ganz Österreich in Form von Demonstrationen mobil gegen die enorm gestiegene Teuerung im Land. In ganz Österreich waren über 30.000 Menschen auf der Straße.

TEUERUNG – STEIGENDE LEBENSHALTUNGSKOSTEN BEREITEN GRÖSSTE SORGEN

Die zunehmend unerschwinglichen Lebenshaltungskosten bereiten den Österreicher:innen derzeit die größten Sorgen. Das zeigt eine von der GPA in Auftrag gegebenen IFES-Studie. 86 Prozent machten sich in diesem Punkt große bzw. gewisse Sorgen, knapp gefolgt vom Thema Einsparungen bzw. Verschlechterungen im Gesundheitssystem, der zunehmenden Schere zwischen Arm und Reich und einer tiefgreifenden Wirtschaftskrise.

2023

Weiter hohe Teuerung im Brennpunkt

Im Jahr 2023 standen weiterhin die Teuerung und die Lebenshaltungskosten im Brennpunkt. Innenpolitisch brachte des Jahr Turbulenzen in der SPÖ. Eine von Teilen der Partei angestoßene Mitgliederbefragung führte am Ende dazu, dass am Bundesparteitag Andreas Babler zum neuen Vorsitzenden gewählt wurde. Am 7. Oktober verübte die Hamas einen Terrorangriff auf Israel, woraufhin israelische Truppen eine Bodenoffensive im Gazastreifen begannen.

GPA-UMFRAGE SIEHT MEHRHEITLICHE ZUSTIMMUNG ZU MILLIONÄRSSTEUER

Eine von der GPA in Auftrag gegebene Umfrage, ergab, dass sich 70 Prozent der Befragten für eine höhere Besteuerung von Vermögenswerten aussprechen. Bemerkenswert ist auch eine überdurchschnittliche Zustimmung bei den ÖVP-Wähler:innen.

FREIZEITPÄDAGOG:INNEN SOLLEN ZU „ASSISTENZPÄDAGOGEN“ WERDEN – PROTESTE!

Im Mai 2023 werden Pläne der Regierung bekannt, die anstatt der bisherigen Freizeitpädagog:innen das neue Berufsbild „Assistenzpädagog:innen“ vorsahen. Ein Gesetzesentwurf wurde öffentlich, der weder mit den betroffenen Beschäftigten noch mit der zuständigen Gewerkschaft und auch nicht mit den privaten Anbietern der Freizeitpädagogik abgesprochen war. In dieser Form hätte die Reform deutliche Verschlechterungen für die Pädagog:innen bedeutet. Massive Proteste, Demonstrationen und Arbeitsniederlegungen führten dazu, dass das Ministerium die Betroffenen noch einmal zu Verhandlungen einlud. Letztendlich wurde das Gesetzesvorhaben in dieser Legislaturperiode nicht umgesetzt.

GRÖSSTE KUNDGEBUNG DER KINDERGARTENPÄDAGOG:INNEN

Im Oktober gehen in Wien 12.000 Kindergartenpädagog:innen auf die Straße. Die von den Gewerkschaften GPA, younion und vida organisierte Demo ist die größte politische Kundgebung des Jahres 2023

KIKA/LEINER-INSOLVENZ

Im Juni wird die größte Insolvenz der vergangenen zehn Jahre, jene von Kika/Leiner, bekannt. Die Gewerkschaft GPA setzt sich massiv dafür ein, dass die betroffenen Beschäftigten zu ihrem Recht kommen, und kritisiert die Umstände, die zu dieser Pleite geführt haben.

AUFKÜNDIGUNG DES JOURNALISTEN-KV DURCH ZEITUNGSHERAUSGEBER

Der Verband der Zeitungsherausgeber kündigte im September den Kollektivvertrag für Journalist:innen. Die Journalist:innengewerkschaft in der GPA kritisierte den Schritt scharf und bezeichnete ihn als einen Affront gegenüber den Beschäftigten. Proteste wurden angekündigt. Letztendlich nahm der VÖZ die Kündigung zurück – ein Verhandlungsprozess über die Reform des Kollektivvertrages wurde gestartet.

ÖGB-KONGRESS: WOLFGANG KATZIAN WIEDERGEWÄHLT

Der ÖGB-Kongress im November führte zu einer Wiederwahl von Wolfgang Katzian zum ÖGB-Präsidenten.

IN EINER AKTIONSWOCHE MACHT DIE GPA AUF DIE BEDEUTUNG DES WEIHNACHTSGELDES AUFMERKSAM

So ist laut einer IFES-Umfrage das Weihnachtsgeld für 61 Prozent ein unverzichtbarer Einkommensbestandteil? Ein Wegfall hätte für 36 Prozent sehr gravierende und für 22 Prozent gravierende Auswirkungen.

2024

Politische Instabilität und Umbrüche

Das Jahr 2024 ist das Jahr der politischen Umbrüche. Aus den Nationalratswahlen in Österreich ging die FPÖ als stärkste Kraft hervor. In den USA siegte Donald Trump bei den Präsidentschaftswahlen. In Deutschland scheitert die Ampelkoalition. Der Krieg in der Ukraine tobt nach wie vor und führt auch zu gefährlichen Eskalationen. Auch der GAZA-Krieg ist nicht beigelegt.

GPA SIEHT WILDWUCHS BEI ALL-IN-VERTRÄGEN UND FORDERT EINSCHRÄNKUNGEN

Zu Jahresbeginn macht die GPA auf den Wildwuchs bei All-In-Verträgen aufmerksam, die ursprünglich für Führungskräfte vorgesehen waren und nun immer öfter Arbeitnehmer:innen mit niedrigen Einkommen unter Druck setzen. Die GPA fordert daher eine Einschränkung auf leitende Angestellte, die über der Höchstbemessungsgrundlage (momentan 6.060 Euro) verdienen sowie die freie Wahl zwischen All-In-Vertrag und Entlohnung auf Einzelstundenbasis.

LORENZ-BÖHLER-SPITAL SOLL GESCHLOSSEN WERDEN – PROTESTE DER BELEGSCHAFT

Im März wird das Lorenz Böhler Unfall-Krankenhaus in Wien überfallsartig wegen eines Brandschutzgutachtens geschlossen. Proteste der Belegschaft, die für die Zukunft ihres Standortes kämpft, werden von der GPA unterstützt.

BELEGSCHAFT DER PRIVATEN WIENER KINDERGÄRTEN DEMONSTRIERT ERNEUT

Am 2. Oktober demonstrieren erneut die Beschäftigten der privaten Wiener Kinderbildungseinrichtungen und fordern ein bundesweit einheitliches Rahmengesetz.

ÖGB GEWINNT MITGLIEDER – VOR ALLEM GPA LEGT ZU

Im März veröffentlicht der ÖGB die erfreulichen Mitgliederzahlen. Die Gewerkschaft GPA legt von allen Gewerkschaften am meisten zu und freut sich über 28.808 neue Mitglieder innerhalb eines Jahres.

WEITERE GROSSINSOLVENZEN FORDERN UNS

Im Herbst sind tausende Beschäftigte mit weiteren Insolvenzen konfrontiert. Sowohl die neuerliche Kika/Leiner-Insolvenz als auch die Insolvenz von KTM fordern die Gewerkschaften, die darum kämpfen, dass die Betroffenen zu ihren Rechten gelangen.

GPA-AKTIONSWOCHE: „MEIN HERZ FÜR EIN SOZIALES ÖSTERREICH“

Im September 2024 meldete sich die GPA mit der Kampagne „Mein Herz für ein soziales Österreich“ zu Wort. In Zeit zunehmender Verteilungskämpfe angesichts leerer öffentlicher Kassen wurde ein Kontrapunkt zur Lohnnebenkostenkürzungs-Debatte gesetzt. Bei zahlreichen Aktionen und auf verschiedenen Online-Formaten (u. a. Video) erreichten wir hunderttausende Menschen.

Inhalt

Tätigkeitsbericht 2020 bis 2024 I Oberösterreich 21

Rechtsschutz 43

Mitgliederentwicklung 44

TÄTIGKEITSBERICHT 2020 BIS 2024

Oberösterreich

MEINE GEWERKSCHAFT

2020

KV-KONFLIKT SWÖ

Bereits im Dezember des Vorjahres begannen die Gewerkschaften GPA-djp und vida KV-Verhandlungen im privaten Gesundheits- und Sozialbereich (SWÖ). Die zentrale Forderung war eine 35-Stunden-Woche bei vollem Personalausgleich und gleichem Lohn/Gehalt. Anfangs konstruktiv, änderte sich das Gesprächsklima ab der vierten Runde, als die Arbeitgeber die Arbeitszeitverkürzung ablehnten. Nach ergebnislosen Verhandlungen am 29. Jänner erteilte der ÖGB die Streikfreigabe. Weitere Verhandlungen am 10. Februar scheiterten, was zu ersten Warnstreiks in 37 oberösterreichischen Einrichtungen führte. Die Arbeitgeber blieben unkooperativ, woraufhin es zu weiteren Streiks in 61 Einrichtungen kam. Am 2. März gab es erste Gespräche über die Arbeitszeitverkürzung, jedoch ohne akzeptables Angebot nach 50 Verhandlungsstunden. Man beschloss, die Warnstreiks zu verstärken und rief zu Demos am 10. März auf, die wegen der beginnenden Pandemie abgesagt wurden. Dennoch setzte sich der Kampf für einen fairen KV fort und konnte Ende April abgeschlossen werden.

KV-KONFLIKT CARITAS

Ebenfalls nach zähen Verhandlungen wurde für die rund 15.000 Caritas-Beschäftigten ein dreijähriger Kollektivvertrag abgeschlossen. Die Gehälter stiegen rückwirkend ab Februar 2020 um 2,7 Prozent, und es wurde eine Corona-Zulage von bis zu 500 Euro gewährt. Ab 2022 wurde die Normalarbeitszeit auf 37 Stunden verkürzt, wobei Vollzeitbeschäftigte ein Anrecht auf Mehrarbeit erhielten. Teilzeitbeschäftigte profitierten von verbesserten Anstellungsmöglichkeiten bei regelmäßigen Mehrstunden. Der Zuschlag für Mehrstunden stieg auf 30 Prozent, und deren Auszahlung hatte Vorrang. Die Verhandlungen waren herausfordernd, führten aber zu einem akzeptablen Ergebnis. Betriebsräte und Gewerkschaften unterstützten den Prozess durch verschiedene Aktionen. Der Abschluss orientierte sich am Ergebnis der Sozialwirtschaft Österreich und stellte einen Schritt in Richtung Arbeitszeitverkürzung dar.

KV-KONFLIKT BABE

Die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung kämpften für einen KV-Abschluss mit Gehaltserhöhung und verbesserten Arbeitsbedingungen. Eine österreichweite Betriebsrät:innen-Konferenz in Linz bildete den Auftakt der Verhandlungen. Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden waren für den 17. März landesweite Betriebsversammlungen geplant. Aufgrund der Covid-Verordnungen konnten diese jedoch nicht stattfinden. Man einigte sich schließlich auf eine Gehaltserhöhung von 2,4 Prozent für KV-Gehälter und 2,2 Prozent für IST-Gehälter. Die Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzung wurden verschoben und sollten wieder aufgenommen werden, sobald es die Rahmenbedingungen zuließen. Der Abschluss stellte einen Kompromiss dar, der den außergewöhnlichen Umständen Rechnung trug.

CHEMIE-KV

Ein weiterer hart umkämpfter KV war im Frühjahr der in der Chemischen Industrie für über 45.000 Beschäftigte. Die Verhandlungen fanden unter schwierigen Bedingungen statt, da die Arbeitgeber die Leistungen der Beschäftigten im Vorjahr und während der Pandemie zunächst nicht angemessen würdigen wollten. Die Betriebsräte organisierten verschiedene Aktionen, um den Druck auf die Arbeitgeberseite zu erhöhen. Ende Mai führten sie eine ungewöhnliche „Betriebsratssitzung“ vor dem Linzer Chemiepark durch, Anfang Juni trafen sich 100 Betriebsrät:innen zu einer Konferenz und Streikschulung. Mitte Juni fassten Beschäftigte von acht Betrieben einen einstimmigen Streikbeschluss, woraufhin am 17. Juni schließlich eine Einigung erzielt wurde.

DROHENDE MAN-SCHLIESSUNG IN STEYR

Im Herbst 2020 kam es zu massiven Protesten gegen die geplante Schließung des MAN-Werks in Steyr. Rund 4.000 Menschen nahmen an einem öffentlichen Warnstreik teil, um gegen den drohenden Verlust von 2.300 direkten und insgesamt 6.000 Arbeitsplätzen in der Region zu demonstrieren.

Die Gewerkschaften und Betriebsräte zeigten sich kämpferisch und kritisierten die Vorgehensweise des Konzerns scharf. Sie betonten, dass der Standort profitabel sei und verwiesen auf die erst kürzlich unterzeichnete Standortgarantie bis 2030. Die Gewerkschaftsspitze, angeführt von ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian, traf sich mit den Betriebsräten, um weitere Schritte zu koordinieren.

Kritik wurde auch an der Bundesregierung geübt, die sich bisher zurückhaltend gezeigt hatte. Die Wirtschaftsministerin führte Gespräche über mögliche alternative Nutzungen des Standorts, was jedoch auf Ablehnung bei den Gewerkschaften stieß.

Der Betriebsrat plante rechtliche Schritte gegen die Kündigung des Standortvertrags und hoffte auf Verhandlungen mit dem Konzern. Die Belegschaft zeigte sich trotz der unsicheren Lage weiterhin engagiert.

PFLEGE: 34-MILLIONEN-EURO-PAKET

Bereits im November 2018 forderten die Gewerkschaften GÖD, GPA-djp, vida und younion die oberösterreichische Landesregierung zu Verhandlungen über die Zukunft der Gesundheits- und Pflegeberufe auf. Nach langen Gesprächen wurde Mitte Juli 2020 eine Einigung mit einem Gesamtvolumen von 34 Millionen Euro erzielt. Das Paket, das am 1. Februar 2021 in Kraft trat, beinhaltete finanzielle Verbesserungen für Diplom-Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, Hebammen und klinische Sozialarbeiter:innen. Zudem wurden die Arbeitsbedingungen verbessert, unter anderem durch einen zweiten Nachtdienst in größeren Alten- und Pflegeheimen und zusätzliches Hilfspersonal. Auch das kurzfristige Einspringen wurde besser vergütet. Die Vereinbarung galt zunächst für Beschäftigte im öffentlichen Bereich und sollte als Grundlage für künftige Kollektivvertragsverhandlungen in privaten Einrichtungen und Ordensspitälern dienen.

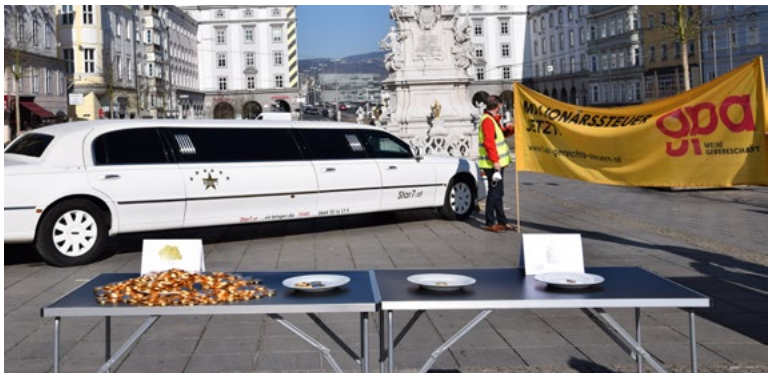
EQUAL-PAY-DAY

Bereits am 6. Oktober wurde in Oberösterreich der Equal Pay Day begangen, der die besonders große Einkommensschere zwischen Männern und Frauen im Bundesland verdeutlichte. Frauen verdienten dort 23,8 Prozent weniger als Männer bei gleicher Leistung. Die ÖGB-Frauen OÖ organisierten Straßenaktionen, um auf dieses Problem aufmerksam zu machen. Trotz ihrer wichtigen Rolle während der Corona-Krise blieben Frauen in vielen Berufen unterbezahlt. Als Lösungsansätze wurden ein Mindestlohn von 1.700 Euro in allen Kollektivverträgen und eine Arbeitszeitverkürzung vorgeschlagen. Diese Maßnahmen sollten auch höhere Pensionen für Frauen und eine gerechtere Verteilung unbezahlter Arbeit bewirken. Zudem wurde ein Ausbau der Kinderbetreuung sowie der Pflege- und Seniorenbetreuung gefordert, um Frauen zu entlasten und Teilzeitarbeit zu reduzieren.

2021

AKTIONSWOCHE MILLIONÄRSSTEUER

Millionärssteuer jetzt! – mit dieser Forderung ging die Gewerkschaft GPA in ihre erste Aktionswoche dieses Jahres – und bekam viel Zuspruch aus der Bevölkerung. Eine IFES-Befragung hatte bereits vor der Corona-Pandemie gezeigt, dass etwa drei Viertel der Österreicher:innen die Einführung von Steuern auf große Vermögen befürworteten. Die GPA argumentierte, dass Arbeitnehmer:innen 80 Prozent aller Steuern zahlten, während Vermögen nur 1,3 Prozent zu den Staatseinnahmen beitrugen. Die Gewerkschaft betonte die extreme Vermögensungleichheit in Österreich und schätzte, dass eine Millionärssteuer jährlich etwa fünf Milliarden Euro einbringen könnte. Dies wurde als wichtiger Beitrag zur Krisenbewältigung gesehen. Während der Aktionswoche ging die GPA auf die Straße, um Menschen zu informieren und ihre Argumente darzulegen. Die Reaktionen spiegelten die früheren Umfrageergebnisse wider. Die Mehrheit der Gesprächspartner:innen sah in der Millionärssteuer ein wichtiges Mittel gegen ein weiteres soziales Auseinanderbrechen der österreichischen Gesellschaft infolge der Pandemie.



MAN: KAMPF UM TAUSENDE ARBEITSPLÄTZE

Der Betriebsrat und die Gewerkschaft kämpften monatelang um den Erhalt des MAN-Werks in Steyr und tausende Arbeitsplätze. Eine Schließung hätte verheerende Auswirkungen auf die Region gehabt, da nicht nur die direkten Arbeitsplätze am Standort, sondern auch tausende Jobs bei Zulieferern betroffen gewesen wären. Trotz zahlreicher Verhandlungsrunden beharrte MAN auf den Schließungsplänen. Ende Februar wurde bekannt, dass Siegfried Wolf mit der GAZ-Group Interesse an einer Übernahme hatte. Wolf plante, in Steyr ein Entwicklungszentrum für Elektromobilität, Wasserstoffantrieb und autonomes Fahren aufzubauen. Zusätzlich sollten Fahrerkabinen für den GAZ-Konzern gebaut und vier Nutzfahrzeugtypen unter dem Namen Steyr für den Weltmarkt produziert werden. Der Betriebsrat stand Gesprächen über die Zukunft offen gegenüber und strebte an, möglichst vielen Mitarbeiter:innen eine Perspektive zu bieten.

SCHWERPUNKTAKTIONEN HANDEL

Die Gewerkschaft GPA OÖ führte im Frühjahr 2021 zwei Schwerpunktaktionen im Handel durch. Angesichts der Pandemie und der Umstellung auf den neuen Handels-KV lag der Fokus auf Mitgliedergewinnung und Unterstützung der Beschäftigten. In Oberösterreich besuchten Gewerkschaftsvertreter Handelsbeschäftigte, um für den Erhalt des freien Sonntags zu werben und neue Mitglieder zu gewinnen.

Eine großangelegte Kampagne begleitete die Umwandlung von Merkur zu BILLA plus. Der BILLA-Betriebsrat und die GPA Oberösterreich führten gemeinsam eine Werbeaktion durch, bei der sie alle Filialen besuchten und sowohl ehemalige Merkur- als auch BILLA-Mitarbeiter:innen ansprachen. Die professionelle Vorbereitung und Umsetzung machte diese Aktion zu einer der erfolgreichsten der Gewerkschaft.

NEIN ZUR SONNTAGSÖFFNUNG IN STEYR

Im Mai führte die GPA OÖ in Steyr eine Urabstimmung zur Sonntagsöffnung durch. Anlass war ein Antrag der Wirtschaftskammer Steyr, die im Rahmen der Landesausstellung eine Ladenöffnung in der Innenstadt bis November 2021 anstrebte. Gewerkschafter:innen besuchten Handelsbetriebe und befragten 120 Beschäftigte sowie Ladenbesitzer. Das Ergebnis war eindeutig: 95,8 Prozent der Befragten lehnten die Sonntagsarbeit ab. Andreas Stangl kritisierte die Begründung der Wirtschaftskammer als absurd und forderte stattdessen eine bessere Abwicklung der Corona-Unterstützung. Er betonte, dass die Handelsangestellten seit Beginn der Pandemie unter großem Druck standen und den freien Sonntag zur Erholung benötigten. Die GPA setzte sich vehement für den arbeitsfreien Sonntag ein.

PROTESTKUNDGEBUNG: BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE

Im Juni organisierten Betriebsrät:innen aus dem Alten- und Pflegebereich eine Protestkundgebung in Linz für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege. Die Teilnehmer:innen marschierten vom Musiktheater zum Landhaus, um den Landtagsabgeordneten über 8.000 Unterschriften zu übergeben. Sie forderten mehr Pflegepersonal, eine verbesserte und erschwingliche Ausbildung sowie angemessene Bezahlung. Die Gewerkschaften GPA, vida, younion und GÖD unterstützten die Aktion. Die Demonstranten trugen einen 100 Meter langen "Schal für soziale Wärme" und transportierten die Unterschriftenkarten in einer Kiste auf einem Rollstuhl. Andreas Stangl, Geschäftsführer der GPA, betonte die Notwendigkeit, den Personalschlüssel zu ändern, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Betriebsräte und Beschäftigten wollten mit dieser Aktion auf ihre Anliegen aufmerksam machen und ein Extra-Budget vom Land fordern.

AKTIONSWOCHE: MEIN URLAUBSGELD!

Die Aktionswoche im Juni beschäftigte sich mit dem Thema Urlaubsgeld und die GPA gab eine Studie in Auftrag, die die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Urlaubsverhalten und den Urlaubsverbrauch untersuchte. Es zeigte sich, dass das Urlaubsgeld für österreichische Arbeitnehmer:innen eine wichtige regelmäßige Einnahme darstellt, die oft für Urlaubsaktivitäten verwendet wird. Obwohl das Wissen über die kollektivvertragliche Grundlage des 13. und 14. Gehalts zugenommen hatte, glaubten noch 36 Prozent, dass diese Zahlungen gesetzlich verankert seien. Im Vergleich zu Deutschland, wo nur 46 Prozent der Beschäftigten Urlaubsgeld erhielten, bekamen in Österreich 95 Prozent der Arbeitnehmer:innen diese Sonderzahlung. Die Hälfte der Befragten verwendete das Urlaubsgeld für Reisen, wobei dies bei höheren Einkommen häufiger der Fall war. Junge Menschen unter 25 Jahren und Frauen gaben an, seit der Pandemie weniger Einkommen zur Verfügung zu haben.

KV METALL

Die Gewerkschaften GPA und PRO-GE schlossen am 10. November 2021 die Kollektivvertragsverhandlungen für die Metallindustrie, Bergwerke, eisenerzeugende Industrie sowie Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen ab. Der Abschluss erfolgte sieben Wochen nach der Forderungsübergabe. Die Verhandlungen resultierten in kräftigen Lohn- und Gehaltserhöhungen, die als Erfolg der Beschäftigten gewertet wurden. Betriebsversammlungen und Warnstreiks hatten Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt und zu Bewegung geführt. Das Gesamtpaket beinhaltete auch Steigerungen bei Schichtzulagen und Lehrlingseinkommen. Angesichts einer für die Verhandlungen relevanten Inflation von 1,9 Prozent bedeutete der Abschluss einen Reallohnzuwachs von 1,65 Prozent. Dies wurde als fair und gerecht in Bezug auf die Konjunktur und Produktivitätsgewinne in der Metallindustrie betrachtet.

2022

KINDERBILDUNG: KAMPAGNE „UNS ZREISST'S“

Die GPA OÖ und die younion starteten eine Kampagne zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in Oberösterreich. Schon seit Jahren kritisierten sie die schlechten Bedingungen, die durch die Corona-Pandemie noch verschärft wurden. Bereits im im Sommer 2021 überreichten sie Landeshauptmann Stelzer dringende Forderungen basierend auf einer Mitarbeiter:innen-Befragung.
Anfang 2022 begann dann eine Social-Media-Kampagne unter dem Hashtag #unszreißts, um auf die schwierige Situation aufmerksam zu machen. Beschäftigte konnten ihre Frustration über die Arbeitsbedingungen äußern. Am Tag der Elementarpädagogik, dem 24. Jänner, übergaben Gewerkschaftsvertreter:innen rund 6.000 Unterschriften an Landeshauptmann-Stellvertreterin Haberlander. Sie forderten dringende Verbesserungen wie kleinere Gruppen, mehr Personal, bessere

Bezahlung, mehr Vorbereitungszeit und Supervision. Die Gewerkschaften betonten, dass es auch um das Wohl der Kinder und die Zukunft der Familien gehe.

GROSSKUNDGEBUNG KINDERBILDUNG IN LINZ

Ende März protestierten rund 2000 Beschäftigte der Elementarpädagogik in Linz gegen ihre unzumutbaren Arbeitsbedingungen. Nach monatelanger Ignoranz seitens des Landes OÖ brachte der Protest Bewegung in die Sache. Bei einem ersten Gespräch mit LH-Stellvertreterin Haberlander wurden dringende Eckpunkte erfasst. Die von Bund und Ländern präsentierte "Kindergartenmilliarde" wurde von den Gewerkschaften als unzureichend kritisiert. Wolfgang Gerstmayer forderte eine Milliarde pro Jahr und bestand auf Fortsetzung der Verhandlungen. Kleinere Gruppen, mehr Personal, gerechte Entlohnung und eine Ausbildungsoffensive wurden als Basis für eine sinnvolle Lösung genannt. Die Gewerkschaften setzten sich weiterhin für die Abbildung aller Berufsgruppen im Gesetz und bessere Ausstattung ein. Gerstmayer betonte die Wichtigkeit des Themas für die Zukunft der Gesellschaft.

AKTIONSWOCHE: SICHER OHNE GEWALT IM JOB

Die GPA thematisierte in einer Aktionswoche das wachsende Problem von Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz. Eine IFES-Studie ergab, dass der Kontakt mit schwierigen Kund:innen oder Patient:innen die größte Belastung darstellt. Über 60 Prozent der Befragten identifizierten Arbeitsdruck und Personalmangel als Hauptursachen für Konflikte, besonders im Gesundheits- und Handelssektor. 56 Prozent der Teilnehmer:innen berichteten von verbalen Übergriffen, 38 Prozent erlebten diese direkt, wobei Frauen und jüngere Mitarbeiter:innen stärker betroffen waren. In Betrieben mit Betriebsrat wurden häufiger Präventionsmaßnahmen wie Schulungen und Supervision umgesetzt. Dennoch verfügten nur 27 Prozent der Betriebe über ausreichend Personal zur Vermeidung von Stresssituationen. Die Ergebnisse verdeutlichten die Dringlichkeit von Maßnahmen zur Gewaltprävention am Arbeitsplatz.
Handels-Betriebsrätin Monika Schöngruber (Sports direct) und Wolfgang Gerstmayer waren zu einem exklusiven Pressegespräch im Newsroom der OÖ Nachrichten einladen um über die Thematik zu sprechen.

PFLEGEREFORM

Die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich kämpfen seit Jahren für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Gehälter. Nach anhaltenden Protesten kündigte das Ministerium am "Tag der Pflege" eine Reform an. Das Paket sah 520 Millionen Euro für Gehaltserhöhungen, eine zusätzliche Urlaubswoche ab 43 Jahren und Ausbildungszuschüsse vor. Kritisch wurde der Modellversuch einer Pflegelehre gesehen. Einige Bereiche wie die Behindertenhilfe wurden kaum berücksichtigt. Wolfgang Gerstmayer begrüßte die ersten Schritte, sah aber noch Diskussionsbedarf. Wichtige Maßnahmen zur Entlastung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen fehlten weiterhin. Die Gewerkschaft wird sich weiter für Verbesserungen einsetzen, um dem Personalmangel entgegenzuwirken und die Situation der Beschäftigten zu verbessern.

KV-FRÜHLING: VOLLER EINSATZ

Die GPA konnte im ersten Halbjahr 2022 trotz schwieriger Verhandlungen viele erfolgreiche KV-Abschlüsse erzielen. Besonders erfolgreich waren die Verhandlungen, wenn Belegschaften und Betriebsräte die Gewerkschaft unterstützten. In der Erwachsenenbildung wurden nach öffentlichen Betriebsversammlungen eine reale Gehaltserhöhung von bis zu 3,3 Prozent sowie zusätzliche Urlaubstage erreicht. Im Bankensektor führten Straßenaktionen zu einem guten Abschluss.
In der Chemischen Industrie ermöglichten Betriebsversammlungen eine Erhöhung von bis zu 5,9 Prozent für 47.000 Beschäftigte. In der Elektro- und Elektronikindustrie führten Warnstreikdrohungen zu einem Ergebnis von bis zu 6,7 Prozent mehr Lohn und Gehalt.
Diese Erfolge zeigen, dass mitgliederstarke Branchen durch gemeinsamen Druck von Betriebsräten, Beschäftigten und Gewerkschaften Großes erreichen können.

© W. Spitzbart

GROSSDEMO „PREISE RUNTER!“

Im September demonstrierten rund 3.700 Oberösterreicher:innen in Linz unter dem Motto „Preise runter!“. Der ÖGB hatte zu dieser Demonstration aufgerufen, die auch in anderen Bundesländern stattfand. Der ÖGB-Landesvorsitzende kritisierte die unzureichenden Maßnahmen der Regierung gegen die Teuerung und forderte nachhaltige Lösungen. Er betonte, dass die Teuerung nicht nur Armutsgefährdete, sondern auch den Mittelstand bedrohte.
Die Gewerkschaft forderte, dass sich der Staat das Geld für Unterstützungsmaßnahmen bei den Profiteuren der Krise holen sollte. Dazu zählten Unternehmen mit hohen Gewinnen, Vermieter und Energieunternehmen mit Übergewinnen.
Der ÖGB wies Forderungen nach Lohnzurückhaltung zurück und argumentierte, dass es keine Lohn-Preis-Spirale, sondern eine Gewinn-Preis-Spirale gäbe. Die Gewerkschaften forderten die Abschöpfung von Übergewinnen zum Wohle der Allgemeinheit.

KONFLIKTREICHER KV-HERBST

Die Herbst-Lohnrunde fand vor dem Hintergrund der immensen Teuerung statt. Die Gewerkschaften waren gefordert, gute Abschlüsse für die Arbeitnehmer:innen zu erzielen.
In der Metallindustrie wurden nach vier Verhandlungsrunden und zahlreichen Betriebsversammlungen Erhöhungen von bis zu 8,9 Prozent erreicht. Im Handel gelang nach harten Verhandlungen und Streikdrohungen ein Plus von bis zu 8,67 Prozent.

In der Sozialversicherung gab es ebenfalls zähe Verhandlungen. So gab es unter anderem bei der ÖGK und im UKH Linz zahlreiche gewerkschaftliche Maßnahmen.
Insgesamt zeigte sich, dass durch den Einsatz von Funktionär:innen, Betriebsrät:innen und Beschäftigten in vielen Branchen Druck aufgebaut und gute Ergebnisse erzielt werden konnten.

STREIK IN DER BRAUINDUSTRIE

Nach wie vor am Brodeln war der KV-Konflikt in der Brauindustrie. Nach sechs Verhandlungsrunden boten die Arbeitgeber Anfang Dezember eine lächerliche Lohn- und Gehaltserhöhung von 0,1 Prozent über der Inflation, obwohl bereits Warnstreiks stattgefunden hatten. Die Beschäftigten haben daher, wie zuvor angekündigt, die Arbeit für 24 Stunden niedergelegt.

Empörend war auch, dass die Arbeitgeberseite den nächsten Verhandlungstermin erst für den 21. Dezember vorgeschlagen hatte, eine klare Verzögerungstaktik auf dem Rücken der Beschäftigten.

PFLEGEBONUS: PROTEST GEGEN UNGLEICHBEHANDLUNG

Anfang Dezember übergaben die GPA OÖ und Betriebsrät:innen aus dem Behindertenbereich über 3.200 Unterschriften an Landesrat Hattmansdorfer. Sie forderten, dass alle Angestellten den Bonus aus der Pflegereform erhalten sollten, da zum damaligen Zeitpunkt etwa ein Viertel leer ausging.

Die Ungleichbehandlung entstand, weil die Auszahlung von formellen Bildungsabschlüssen abhing. Auch Fachkräfte wie Sozialpädagog:innen oder langjährige Mitarbeiter:innen mit Zusatzausbildungen, die Pflegetätigkeiten verrichteten, erhielten nichts.

Betriebsrät:innen berichteten von steigendem Pflegeaufwand und Unmut in der Belegschaft. LR Hattmansdorfer versprach, sich für eine Lösung einzusetzen.

GPA-Geschäftsführer Gerstmayer betonte die Dringlichkeit von Investitionen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, um die Attraktivität der Branche zu erhalten und Personalabwanderungen zu verhindern.

2023

IT-KV: PROTESTKUNDGEBUNG

Wie schon in der Metallindustrie erdreisteten sich auch in der IT-Branche die Kapitalvertreter:innen, den Klimabonus in die Gehaltserhöhung einrechnen zu wollen, dabei hatten diesen Bonus die Arbeitnehmer:innen mit ihrem eigenen Steuergeld bezahlt. Darüber hinaus gehörte die IT-Branche zu den Gewinner:innen der Coronakrise. Trotz Rekorderfolgen in den zurückliegenden Jahren waren die Arbeitgeber:innen nicht einmal bereit, einen Teuerungsausgleich zu gewähren.
Ende Jänner musste man daher zu gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen greifen und verlegte den Konflikt auf die Straße. Mehr als 300 Beschäftigte kamen in Linz zu einer Protestkundgebung und setzten sich für einen fairen Gehaltsabschluss ein.

GEWERKSCHAFTSARBEIT ÜBER GRENZEN HINWEG: UZO & GPA OÖ

In Zeiten der Globalisierung ist ein Austausch über Staatsgrenzen hinweg unverzichtbar.
Seit vielen Jahren gibt es eine Partnerschaft des WB 12 (Handel) mit der tschechischen Handelsgewerkschaft UZO (früher OSPO). Im März durfte die GPA OÖ wieder Kolleg:innen aus Südböhmen im Linzer Jägermayrhof begrüßen.

Bei diesem Treffen ging es um das Thema Arbeitnehmer:innenschutz und man stellte fest, dass es wirklich große Unterschiede zwischen den beiden Ländern gibt. Diese grenzüberschreitende Zusammenarbeit ermöglicht es beiden Gewerkschaften, voneinander zu lernen und gemeinsam Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Region zu entwickeln.

AKTIONSWOCHE „MILLIONÄRSSTEUER“

Großes Interesse und viel Zustimmung gab es für die Vorschläge der GPA für eine Millionärssteuer bei einer Aktion in der Linzer Innenstadt anlässlich der Aktionswoche „Österreich braucht eine Millionärssteuer“. Unser Land ist bei vermögensbezogenen Steuern im internationalen Vergleich Schlusslicht. Die Corona-Pandemie und Teuerungskrise verschärften die Ungleichheit weiter. Eine IFES-Studie zeigte, dass die Mehrheit der Bevölkerung der Meinung war, Millionäre und multinationale Konzerne trügen zu wenig zum Steueraufkommen bei. Es gab eine hohe Zustimmung zu Erbschafts- und Vermögenssteuern. Die Gewerkschaft GPA schlug vor, Einnahmen aus einer Millionärssteuer für Pflege, Kinderbetreuung und Klimajobs zu verwenden. Kritisiert wurde auch die großzügige Unterstützung für Unternehmen während der Krise bei gleichzeitiger Senkung der Körperschaftssteuer, was als Umverteilung nach oben gesehen wurde.

STREIKS IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Die Chemische Industrie, die Papierindustrie, die Erwachsenenbildung (BABE) und einige weitere wichtige Branchen konnten im Frühjahr Kollektivverträge abschließen, die sich sehen lassen konnten. Doch nicht überall lief es reibungslos. So war beispielsweise in der Elektro- und Elektronikindustrie die Ankündigung von Betriebsversammlungen nötig, um auf der Arbeitgeberseite für Bewegung zu sorgen.
In der Erwachsenenbildung ging es sogar so weit, dass die Beschäftigten Warnstreiks abhalten mussten, um dann endlich in der 5. Verhandlungsrunde einen Abschluss von bis zu 13,22 Prozent zu erreichen.

AKTIONSWOCHE „KOLLEKTIVVERTRAG“

Im Juni starteten wir in eine Aktionswoche zum Schwerpunkt Kollektivvertrag mit einer aktuellen Studie, die ganz klar zeigte, wie gut es Arbeitnehmer:innen in Österreich, aber auch der heimischen Wirtschaft durch die hervorragenden Abschlüsse der Gewerkschaft GPA geht.
Tolle Stimmung und reges Interesse herrschte auch beim Aktionswochen-Stand in der Linzer Innenstadt. Besonders schön war, dass sich Passant:innen für unsere gute Arbeit bedankt haben.

JUGENDAKTION ZUM EQUAL PAY DAY

Der Equal Pay Day Ende Oktober ist ein wichtiger Tag, der alljährlich auf die geschlechterspezifische Einkommenslücke aufmerksam macht. Er markiert symbolisch den Zeitpunkt, bis zu dem Männer arbeiten müssen, um das gleiche Jahresgehalt wie Frauen zu verdienen.

Um auf diese Problematik hinzuweisen, organisierte die GPA-Jugend eine kreative Aktion in der Linzer Innenstadt. Bei einer Verteilaktion erhielten Männer eine kleine und Frauen eine große Packung Manner-Schnitten, um die Lohnungleichheit symbolisch darzustellen.

KV-HERBST: BEISPIELLOSER ARBEITSKAMPF

Der Herbst 2023 stellte sich für die GPA als besonders herausfordernd dar. In zahlreichen Branchen konnten Kollektivvertragsabschlüsse über der Inflationsrate erzielt werden. Während in der Brauindustrie und Sozialversicherung relativ rasch Einigungen erreicht wurden, gestalteten sich die Verhandlungen in der Metallindustrie, dem Handel und dem Sozialbereich schwieriger. Im SWÖ wurde nach Betriebsversammlungen eine Gehaltserhöhung von 9,2 Prozent vereinbart.

Die Metallbranche erlebte acht Wochen lang Warnstreiks und Proteste, bevor ein Abschluss mit 10 Prozent Erhöhung (maximal 400 Euro) für 2023 und einer Inflationsanpassung plus 1 Prozent für 2024 erzielt wurde.
Auch im Handel kam es zu einem beispiellosen Arbeitskampf, bei dem die Verhandlungen in der sechsten Runde abgebrochen wurden. Die GPA betonte die Wichtigkeit der Sozialpartnerschaft und des Streikrechts als letztes Mittel zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen.

Barbecue
#JETZT ONLINE ODER IM MARKT BESTELLEN!

KEIN GENUSS IST VORÜBERGEHEND
DENN DER EINDRUCK, DEN ER ZURÜCKLÄSST, IST BLEIBEND.
J. W. GOETHE

2024

KV-KONFLIKT CHEMISCHE INDUSTRIE

Die KV-Verhandlungen für die Chemische Industrie im Frühjahr waren von heftigen Konflikten geprägt. Nach sechs gescheiterten Verhandlungsrunden eskalierte die Situation. Die Gewerkschaften organisierten Warnstreiks in zahlreichen Betrieben, um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Die Stimmung war angespannt, da die Arbeitnehmervertreter:innen eine Lohn- und Gehaltserhöhung deutlich über der Inflationsrate forderten, während die Arbeitgeber auf die wirtschaftlichen Herausforderungen der Branche verwiesen. Die Fronten verhärteten sich zunehmend, und es drohte eine Ausweitung der Arbeitskampfmaßnahmen. Erst in der siebten Verhandlungsrunde, nach intensiven und zähen Gesprächen, konnte im Juni ein vertretbarer Kompromiss gefunden werden, der die Kaufkraft der Beschäftigten absicherte.

ZEIT-DRUCK-MENSCHLICHKEIT

Mitte Mai protestierten Betriebsrät:innen aus den Betreuungs-, Pflege- und Gesundheitsberufen vor dem ÖGB-Haus in Linz. Die Kampagne der Gewerkschaften GPA, vida und younion forderte bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal. Politiker:innen des Landes Oberösterreich reagierten prompt und boten Gesprächstermine an. Die Gewerkschaften betonten die Dringlichkeit der Situation, da kaum noch jemand in der Branche arbeiten wollte. Sie appellierten an die Bevölkerung, die Kampagne zu unterstützen, um menschenwürdige Bedingungen in der Betreuung und Pflege für die Zukunft sicherzustellen.

TARIFKONFLIKT GRENZKRAFTWERKE

Im Juli erforderte ein bemerkenswerter Kollektivvertragskonflikt beim "VERBUND" grenzüberschreitende Solidarität zwischen österreichischen und deutschen Gewerkschaften.
Die Grenzkraftwerke GmbH, ein zweistaatliches Unternehmen, wendet den deutschen Tarifvertrag an. Dies führt zu einer einzigartigen Konstellation, bei der sowohl die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als auch die österreichischen Gewerkschaften GPA und PRO-GE im Betrieb vertreten sind.
Trotz anfänglich niedriger Angebote der deutschen Arbeitgebervereinigung konnte durch harte Verhandlungen und einen Warnstreik ein deutliches Einkommensplus erreicht werden.

© M. Kabala

AKTIONSMONAT „SOZIALSTAAT RETTEN“

Im September startete ein Aktionsmonat unter dem Motto "Mein Herz für ein soziales Österreich". In der Linzer Innenstadt und vielen Bezirkshauptstädten klärten Aktivist:innen die Bevölkerung über die Bedeutung des österreichischen Sozial- und Gesundheitssystems auf. Die Kampagne richtete sich gegen Forderungen zur Kürzung der Lohnnebenkosten, die ja ausschließlich von Arbeitgebern gezahlt werden. Wolfgang Gerstmayer betonte die Wichtigkeit dieser Abgaben für die Finanzierung von Gesundheit, Bildung, Kinderbetreuung und anderen sozialen Leistungen. Die Gewerkschaft warnte vor den negativen Folgen einer Kürzung für das Sozialsystem und den gesellschaftlichen Wohlstand.

FRITZ-FREYSCHLAG-PREIS

Ende Oktober wurden vom „Verein zur Förderung für Solidarität und sozialer Partnerschaft", dessen Obmann seit diesem Jahr Landesgeschäftsführer Wolfgang Gerstmayer ist, die Fritz-Freyschlag-Preise für herausragende Leistungen im Bereich Solidarität und soziale Partnerschaft verliehen. Dr. Christoph Leitl und AK-Präsident Andreas Stangl überreichten die Auszeichnungen. Dir. Mag. Othmar Friedl erhielt den Preis für sein Lebenswerk in der Erwachsenenbildung und beruflichen Rehabilitation. Der Förderverein Kinder- und Jugendrehabilitation in Österreich wurde für seine Verdienste um die Kinder- und Jugendgesundheit geehrt. Die Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH in Pasching wurde für ihre vorbildliche soziale Unternehmensführung ausgezeichnet. Der Preis, der seit 2001 verliehen wird, erinnert an das Vermächtnis von Fritz Freyschlag und unterstreicht die Bedeutung sozialen Engagements in Österreich.

© MecGreenie

KV-KONFLIKT SOZIALWIRTSCHAFT

In der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) demonstrierten im November rund 400 Beschäftigte und Betriebsrät:innen in Linz für einen fairen KV-Abschluss, der die Leistungen der etwa 130.000 Beschäftigten anerkannte. Die Branche ist stark von Frauen geprägt und trotz hoher Professionalität und Qualifikation sind die Gehälter unterdurchschnittlich und die Arbeitsbedingungen fordernd.
Die Gewerkschaften forderten eine Lohnerhöhung von 6,1 Prozent, um die Inflation auszugleichen, aber die Arbeitgeber hielten an einem Angebot von 3,5 Prozent fest. Nach intensiven Verhandlungen und der Kundgebung, bei der die Beschäftigten ihre Solidarität zeigten, konnte man eine Gehaltserhöhung von 4 Prozent durchsetzen.
Der Flexibilitätszuschlag steigt, und der Pflegezuschuss bleibt erhalten. Diese Maßnahmen sollen die Kaufkraft der Beschäftigten sichern und die Attraktivität der Branche erhöhen.

KV HANDEL: HERAUSFORDERNDE VERHANDLUNGEN UND EIN KOMPROMISS

Die KV-Verhandlungen im Handel waren von großen Herausforderungen geprägt. Rund 430.000 Angestellte und 15.000 Lehrlinge standen im Fokus. Die Arbeitgeberseite bot eine Gehaltserhöhung von 3,1 Prozent im Rahmen eines Zweijahresabschlusses an, was von den Gewerkschaften als unzureichend angesehen wurde.

Die Spannungen eskalierten in Protestkundgebungen, bei denen die Beschäftigten ihren Unmut ausdrückten. Trotz der angespannten Situation konnten die Verhandler:innen schließlich einen Kompromiss erzielen: Ab 1. Jänner 2025 steigen die Gehälter der Handelsangestellten um 3,3 Prozent. Für 2026 einigten sich die Sozialpartner:innen auf eine Erhöhung um 0,5 Prozent über der rollierenden Inflationsrate, allerdings mit Staffelungen.

RECHTSSCHUTZ 2020 bis 2024

BERICHT ÜBER DIE RECHTSSCHUTZTÄTIGKEIT

Jahr	Urteil Anzahl	Urteil Betrag in €	Gerichtlicher Vergleich Anzahl	Gerichtlicher Vergleich Betrag in €	Intervention bzw. außergerichtl. Vergleich Anzahl	Intervention bzw. außergerichtl. Vergleich Betrag in €
2020	4	193.873,80	18	1.300.762,92	62	6.642.538,98
2021	2	167.622,00	17	1.554.014,95	45	2.209.421,83
2022	2	2.966,00	25	1.968.834,98	39	3.645.639,08
2023	3	21.727,24	14	610.509,15	53	6.077.876,15
2024	7	2.205.571,80	7	292.400,00	55	9.442.583,01
gesamt	**18**	**2.591.760,84**	**81**	**5.726.522,00**	**254**	**28.018.059,05**

Jahr	Sozialplan Anzahl	Sozialplan Betrag in €	Sozialplan betroffene Beschäftigte	Anzahl aller Verfahren	Gesamtbetrag aller Verfahren
2020	9	12.974.711,16	565	93	21.111.886,86
2021	6	6.030.052,17	187	70	9.961.110,95
2022	4	26.241.033,00	494	70	31.858.473,06
2023	4	6.059.875,95	277	74	12.769.988,49
2024	4	26.977.520,00	480	73	38.918.074,81
gesamt	**27**	**78.283.192,28**	**2.003**	**380**	**114.619.534,17**

MITGLIEDERENTWICKLUNG 2020 bis 2024

BEITRITTE WBs 2020–2024

Wirtschaftsbereich	2020	2021	2022	2023	2024	gesamt
Alle Wirtschaftsbereiche	2.354	3.049	4.174	5.475	3.583	18.635
01-Bergwerke/Eisen/Gießerei	106	172	235	297	211	1.021
02-Metall Maschinen- Fahrzeugbau	406	720	906	1.432	626	4.090
03-Elektro/Elektronik	145	157	307	461	264	1.334
04-Energie	64	69	82	132	142	489
05-Papier	27	22	19	21	18	107
06-Chemie/Kunststroff/Glass	161	211	231	256	235	1.094
07-Stein und Keramik/Holz/Säge	64	62	51	85	70	332
08-Druck/Kommunikation/PPV	33	135	75	81	59	383
09-Landwirtschaft/Nahrung/Genuß	34	20	52	40	53	199
10-Textil/Bekleidung/Schuh	15	14	20	22	14	85
11-Bau/Wohnbau	33	28	63	55	56	235
12-Handel	392	490	660	862	503	2.907
13-Verkehr	35	40	36	91	63	265
14-Glückspiel/Tourismus/Freizeit	29	33	21	31	43	157
15-Wirtschaftsdienstleistungen und sonstiges Gewerbe	93	119	166	224	127	729
16-Forschung/Bildung/Kultur	62	61	98	115	88	424
17-Gesundheit/Soz.Dienstleist./Kinder- u. Jugendwohlfahrt	323	338	480	610	518	2.269
19-Kirchen & Relidionsgem.u.deren Einrichtungen	76	110	363	142	110	801
20-Sozialversicherung	109	114	100	130	110	563
21-Banken u. Nationalbank Kreditkartenges.	19	17	21	112	72	241
22-Sparkassen	12	29	40	69	58	208
23-Volks- Hypobanken/Raiffeisen	62	34	52	142	99	389
24-Versicherungen	13	23	35	29	16	116
25-Medien - JournalistInnen	15	12	24	11	8	70
26-ORF	-	1	-	-	-	1
kein Wirtschaftsbereich	26	18	37	25	20	126

MITGLIEDERSTAND 2020–2024

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
2020	59.171	24.893	42,1%	34.278	57,9%
2021	59.150	24.895	42,1%	34.255	57,9%
2022	59.939	25.237	42,1%	34.702	57,9%
2023	61.977	26.183	42,2%	35.794	57,8%
2024	61.919	26.310	42,5%	35.609	57,5%

VERGLEICH DER MITGLIEDERZAHLEN – JUGEND (LEHRLINGE, JUGENDLICHE UNTER 19 JAHREN)

	gesamt	weiblich	männlich
2020	1.843	961	882
2021	1.962	991	971
2022	1.985	987	998
2023	1.992	989	1.003
2024	2.002	994	1.008

VERGLEICH DER MITGLIEDERZAHLEN – PENSIONIST:INNEN

	gesamt	weiblich	männlich
2020	10.481	3.641	6.840
2021	10.736	3.806	6.930
2022	10.993	3.965	7.028
2023	11.440	4.214	7.226
2024	10.904	4.014	6.890

ORGANISIERTE BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE 2020–2024

	gesamt	weiblich	männlich
2020	2.778	1.039	1.739
2021	2.695	1.012	1.683
2022	2.675	1.016	1.659
2023	2.725	1.051	1.674
2024	2.801	1.117	1.684
Veränderung 2020–2024	23	78	– 55

ORGANISIERTE BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE (FRAKTIONEN)

	gesamt	FSG	FCG	AUGE/UG	GLB	FA	PF	PU	keine Fraktion
2020	2.853	1.171	312	19	20	7	8	1.316	
2021	2.695	1.085	295	17	13	7	7	1.271	
2022	2.675	1.034	281	14	13	8	7	1.183	135
2023	2.725	1.095	270	14	11	8	7	1.077	243
2024	2.801	1.081	253	14	8	8	7	1.223	207

VERÄNDERUNG 2020–2024

	+/-
Alle Wirtschaftsbereiche	**3.300**
01 - Bergwerke / Eisen / Gießerei	316
02 - Metall Maschinen- Fahrzeugbau	1.205
03 - Elektro / Elektronik	762
04 - Energie	– 143
05 - Papier	– 107
06 - Chemie / Kunststoff / Glas	19
07 - Stein und Keramik / Holz / Säge	1
08 - Kommunikation	– 76
09 - Landwirtschaft / Nahrung / Genuß	– 8
10 - Textil / Bekleidung / Schuh	– 4
11 - Bau / Wohnbau	6
12 - Handel	122
13 - Verkehr	35
14 - Glücksspiel / Tourismus / Freizeit	– 16
15 - Wirtschaftsdienstleistungen und sonstiges Gewerbe	132
16 - Forschung / Bildung / Kultur	1
17 - Gesundheit / Soz. Dienstleist. / Kinder- u. Jugendhilfe	270
19 - Kirchen & Religionsgem.u.deren Einrichtungen	143
20 - Sozialversicherung	– 246
21 - Banken u. Nationalbank Kreditkartenges.	– 21
22 - Sparkassen	– 10
23 - Volks- Hypobanken / Raiffeisen	23
24 - Versicherungen	– 96
25 - Medien	– 3
26 - ORF und Töchter	– 3
kein Wirtschaftsbereich	998

www.gpa.at

MEINE GEWERKSCHAFT