

Informationsblatt der Parteifreien Gewerkschafter/innen Österreich

Hundert Jahre demokratische Republik Österreich **1918 wurde Österreich aus den Trümmern der Monarchie neu geboren**

Vor 100 Jahren rief die Provisorische Nationalversammlung nach dem Ende des Ersten Weltkrieges auf dem Kerngebiet der ehemaligen Habsburgermonarchie die Republik „Deutschösterreich“ aus. Im Gedenkjahr 2018 vergegenwärtigen wir uns bewusst diesen historischen Moment, der sich 1918 als Wechsel von einer monarchischen zu einer demokratischen Staatsform vor dem Hintergrund einer vollkommenen Neuordnung Europas vollzog. Das Gedenken an die Gründung der Republik sensibilisiert uns, mit den Errungenschaften dieser Staatsform sorgsam umzugehen. Wie schon die spannende Ausstellung z.B. „Die umkämpfte Republik“ über die Zeit von 1918 – 1938 im Haus der Geschichte im Museum NÖ, aber auch die bemerkenswerte Ausstellung „1848 – Die vergessene Revolution“ im Palais NÖ zum Ausdruck bringt. Die Ursachen der Katastrophe des 1. Weltkrieges waren vielfach. Gelehrte Frauen und Männer haben in zahllosen wissenschaftlichen Werken davon erzählt, sie aufgeführt, darüber berichtet, Schlüsse daraus gezogen, Konsequenzen eingefordert. Nicht immer mit Erfolg. Die Situation Europas im Vorfeld des 1. Weltkrieges war aggressionsbeladen, destabilisiert, ohne Hoffnung auf eine gelingende Zukunft.

100 Jahre nach dem Ende des 1. Weltkrieges, 73 Jahre nach dem 2. Weltkrieg ist der Kontinent wieder gefangen in einer Spirale des Misstrauens und der Missgunst, des Gegeninanders. Das Miteinander hat immer weniger Platz. Und das trotz dieser wunderbaren Einrichtung der Europäischen Union, dieses mehr als 70 Jahre andauernden, bisher nie gekannten Friedensprojektes. Dazu der Fall des Eisernen Vorhanges! Viele erinnern sich noch an diese Tage im Herbst 1989, als sich ein gemeinsames Europa aus der Asche des Kalten Krieges emporschwang. Manche, die heute wieder nach Grenzen rufen, hatten damals Tränen der Rührung und des Glücks in den Augen. Wie es mit unserem Europa, mit unserer Welt weitergeht? Wir wissen es nicht. Was wir aber wissen, ist, dass keines der Probleme sich von selbst löst.

Ein ganz neues politisches Gefüge

Die ersten Wahlen im Februar 1919, bei denen zum ersten Mal Frauen wahlberechtigt waren, brachten durch das neu eingeführte Proportionalwahlrecht Ergebnisse, die von denen der Monarchie deutlich abwichen. Der Sozialdemokrat Dr. Karl Renner bildete eine Regierung unter Einschluss der maßgeblichen Kräfte. 72 Sozialdemokraten, 69 Christlich-Soziale und 26 Großdeutsche wurden in den neu geschaffenen Nationalrat gewählt. In der Folge konnten einige Probleme geklärt werden – etwa die Habsburgerfrage oder die Abschaffung des Adels, doch langfristig machten die kräftigen ideologischen Unterschiede der beiden großen Parteien eine gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich. So konnten die Sozialdemokraten zwar wichtige Maßnahmen zugunsten der Arbeiter (**8-Stun-**

dentag, Urlaub, Arbeitslosenversicherung, Betriebsräte, Verankerung der Gewerkschaften) durchsetzen, mussten ihre Vorstellung für die Sanierung des Staates (Reichensteuer) aber zugunsten der Vorschläge des Christlich Sozialen Prälaten Dr. Ignaz Seipel, der auf Kredite aus dem Ausland setzte, aufgeben. Der Zerfall des balancierten Wirtschaftsraumes der Monarchie brachte für das kleingewordene Österreich Mangel an Lebensmittel und anderen Waren, besonders Brennmaterial. Vor allem im „Wasserkopf Wien“, der wenig produzierte und in dem für den nun sehr klein gewordenen Staat zu viele Beamte lebten, auch wenn der furchtbare Krieg mit seinen Toten und unzähligen Kriegsinvaliden zu Ende war – menschliches Leid und Verarmung war das Resultat.

Viele Menschen verloren in der galoppierenden Inflation alle Rücklagen und alltägliche Not beherrschte die 1. Republik, die keinesfalls ein Erfolgsmodell werden sollte.



Eine besinnliche Advent- und Weihnachtszeit sowie einen guten Rutsch ins Jahr 2019, wünschen der Vorstand und die Redaktion der Parteifreien Gewerkschafter Österreichs.

Vor 40 Jahren: 3 Tote bei Mittagstisch. Soldat zündete Handgranate

Gedenken an Kollegen Ing. Heinz Riemer, der unter den Toten zu beklagen ist.

Aus der Redaktionsmappe Parteilose Gewerkschafter Österreichs, vom Zeitzeugen des Vorfalles,
EX-Betriebsrat Ing. Otmar Höfler, VOEST-Alpine Linz (1974 – 1998)

Unvergesslich ist der 12. Juni 1978, wo wir im VOEST-Außenbüro zu Mittag die Signalhörner von Rettung und Polizei hörten. Niemand ahnte es, vom schrecklichen Attentat eines Soldaten, der seine Freundin und unseren Kollegen in den Tod trieb. Besonderes Mitgefühl kam für die Witwe Edith Riemer, mit einem Kind unter dem Herzen auf. Sogenannte Rechtsexperten teilten uns mit, es bestehe kein Versicherungsschutz für diesen Fall.

ASVG-Unfallversicherungsschutz in der Mittagspause verwirklicht

Artikel aus VOEST Alpine Betriebskurier Nr. 146, 21. Jahrgang Jänner/Februar 1980.

Wir waren empört und beschlossen eine Unterschriftenaktion zu starten unter Einbindung aller VOEST Außenbüros. In kürzester Zeit hatten wir noch vor dem Begräbnis über 500 Unterschriften beisammen, die wir an die Presse und Gewerkschaft mit einer Petition eine Novellierung des ASVG forderten, dass für alle Arbeitnehmer in Österreich ein Versicherungsschutz in der Mittagspause Gesetz wird. Dank der „**Neuen Kronen Zeitung**“ wurden alle politischen Fraktionen im Werk wachgerüttelt und unterstützten unsere Forderung. Schließlich wurde am 4. Dezember 1979 im Nationalrat die Gesetzesänderung beschlossen. Zitat aus Stenographisches Protokoll Nationalrat XV.GP-13.Sitzung 4. Dezember 1979 – 109.

Dr. Jörg Haider: „Von der Kostenbelastung zu den materiellen Seiten der Novelle. Als positiv muss vermerkt werden, dass es gelungen ist, den Unfallschutz am Arbeitsplatz zu erweitern und damit eine Schutzfunktion für Arbeitnehmer und Betroffene zu eröffnen, die bisher nicht gegeben war auf Grund der oberstgerichtlichen Rechtssprechung. Auch hier sollte man nicht verschweigen, dass letztlich die Initiative zur Erweiterung des Unfallschutzes am Arbeitsplatz von einer Betriebsratsgruppe in der VOEST ausgegangen ist, die durch einen konkreten Anlassfall eine Initiative im eigenen Betrieb, eine Unterschriftenaktion, gestartet hat, um hier einen besseren Schutz vorzunehmen, angeführt von Ing. Otmar Höfler, der als Betriebsrat dort wirkt. Ihm ist es letztlich zu verdanken, dass dieses Problem auch einmal deutlich gemacht wurde“. Vor 40 Jahren war es für uns vorrangig, dass für die 24 jährige Witwe und das zu erwartende Kind eine soziale Absicherung geschaffen wird. Es steht aber heute noch die Frage im Raum, wie konnte ein Österr. Bundesheersoldat eine Handgranate aus der Kaserne mitnehmen und ein so abscheuliches Attentat damit verüben.

Ein Menschenleben kann durch nichts ersetzt werden! Frau Edith Riemer bewältigte aber ihr hartes Schicksal nach der Geburt ihres Sohnes Michael tapfer und gründete eine eigene Firma als selbständige Buchhalterin in Enns/OÖ. Große Freude hat sie mit ihren tüchtigen Kindern, Sohn Michael als Bauleiter und Tochter Martina, Dr. der Wirtschaftswissenschaft und einem Enkelkind.

Auf Grund des tragischen Unfalles vom 12. Juni 1978 im Lask-Restaurant in Linz wurde durch die Initiative von der Voest-Alpine-Kollegenschaft der Opfer gedacht und in weiterer Folge durch Anregung aus Kreisen der Interessenvertretung (Betriebsrat und Gewerkschaft) das Gesetz wie folgt geändert.
Somit wurde für die Arbeitnehmer in ganz Österreich eine Verbesserung im Sozialrecht erreicht.

Artikel III

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz in der im Art. I Einleitung bezeichneten Fassung wird in seinem dritten Teil geändert wie folgt:

1. § 175 Abs. 2 Z. 7 hat zu lauten.

„7 Auf einem Weg von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte, den der Versicherte zurücklegt, um während der Arbeitszeit, einschließlich der in der Arbeitszeit liegenden gesetzlichen sowie kollektivvertraglich oder betrieblich vereinbarten Arbeitspausen, in der Nähe der Arbeits- oder Ausbildungsstätte oder in seiner Wohnung lebenswichtige persönliche Bedürfnisse zu befriedigen, anschließend auf dem Weg zurück zur Arbeits- oder Ausbildungsstätte sowie bei dieser Befriedigung der lebensnotwendigen Bedürfnisse, sofern sie in der Nähe der Arbeits- oder Ausbildungsstätte, jedoch außerhalb der Wohnung des Versicherten erfolgt.“

(4) Ist eine Person am 1. Jänner 1980 auf Grund der Folgen eines Unfalles, der erst gemäß § 175 Abs. 2 Z. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in der Fassung des Art. III Z. 1 als Arbeitsunfall anerkannt wird, völlig erwerbsunfähig, so sind ihr die Leistungen aus der Unfallversicherung zu gewähren, wenn der Versicherungsfall nach dem 31. Dezember 1955 eingetreten ist und der Antrag bis 31. Dezember 1980 gestellt wird. Die Leistungen sind frühestens ab 1. Jänner 1980 zu gewähren. Wird der Antrag später eingestellt, gebühren die Leistungen ab dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten.

(5) Im Falle des durch einen Unfall verursachten Todes des Versicherten, der erst gemäß § 175 Abs. 2 Z. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in der Fassung des Art. III Z. 1 als Arbeitsunfall anerkannt wird, sind die Leistungen der Unfallversicherung an die Hinterbliebenen zu gewähren, wenn der Versicherungsfall nach dem 31. Dezember 1955 eingetreten ist und der Antrag bis 31. Dezember 1980 gestellt wird. Die Leistungen sind frühestens ab 1. Jänner 1980 zu gewähren. Wird der Antrag später gestellt, gebühren die Leistungen ab dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten. Maßgeblich an der Gesetzesänderung beteiligt waren die 500 Unterzeichner einer Petition, die die von mittelbaren Arbeitskameraden eingeleitete Unterschriftenaktion unterstützten.

Unsere Anträge in Arbeiterkammer und Gewerkschaft haben Dank dieser Unterstützungen seitens der Kollegen Erfolg gebracht.

Für die Solidarität sei allen Kollegen herzlich gedankt, Dank gebührt aber auch der Neuen Kronen-Zeitung, die sich als einzige Tageszeitung dieser Aktion mutig angenommen hatte.



Von Beginn an Motor der Unterschriftenaktion in der Voest-Alpine, Werk Linz, Ing. Otmar Höfler.

Einer Frau wie Edith Riemer gebührt große Anerkennung und Achtung, dass sie die 40 Jahre als starke Frau das Fundament der Familie bildete.

Wir wünschen der Familie allezeit viel Gesundheit und weiterhin für die Zukunft entsprechende Schaffenskraft und Freude im Alltag.

Equal Pay Day (EPD)

In einem modernen, reichen Land wie Österreich bekommen Frauen und Männer sicher das gleiche Entgelt für die gleiche Arbeit!?

Das glauben viele Österreicher/innen und haben damit leider nicht Recht.

Noch immer gibt es eine große Ungleichheit beim Einkommen und der *Equal pay day*, also der *Tag der Einkommensgleiche*, kennzeichnet rechnerisch den Tag, an dem Männer bereits die Gehaltssumme erreichen, für die Frauen noch bis Jahresende arbeiten müssen. Damit werden die bestehenden Einkommensunterschiede verdeutlicht. Der Equal Pay Day (EPD) bietet die Chance, öffentlichkeitswirksam einen konstruktiven Dialog rund um das Thema Einkommensgerechtigkeit und Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu führen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sollte eigentlich selbstverständlich sein, muss aber weiterhin vehement eingefordert werden. Hier kann auch die PFG einen wirksamen Anteil leisten und diese Ungleichheit in der Gesellschaft bewusst machen.

Begonnen hat diese Aktion bereits in den 1960er Jahren. In den USA wurde mit *Red Purse-Aktionen*, also mit Aktionen rund um eine *Rote Tasche*, auf die Einkommensungleichheiten und die damit verbundenen Roten Zahlen in den Geldtaschen von Frauen hingewiesen. Die breite Unterstützung bereitete den Weg zur Entstehung einer gemeinsamen, internationalen Kampagne. Das Problem der ungleichen Entlohnung der Arbeit von Frauen und Männern ist in unterschiedlichem Ausmaß um den ganzen Globus zu finden.

Am 20. Oktober 2018 wurde in Österreich der Equal Pay Day begangen. Frauen arbeiten somit 73 Tage gratis. Im Vergleich zum Vorjahr ist das eine kleine Verbesserung. Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer kamen laut Daten der Statistik Austria zuletzt auf ein Einkommen von 51.035 Euro, Frauen auf 40.864 Euro. Das ist eine Differenz von 10.171 Euro oder 19,9 Prozent. Im Vergleich zum Jahr davor war es eine leichte Verbesserung, denn 2017 lag dieser Wert bei 21,7 Prozent.

Es gibt eine Vielzahl von Faktoren und Vermutungen warum Frauen weniger verdienen. Angeblich verhandeln sie kaum über ihr Gehalt, geben sich naturgemäß mit weniger zufrieden oder arbeiten so viel unbezahlt, dass die Zeit für bezahlte Arbeit nicht mehr reicht.

Der EQUAL PAY DAY (EPD) . . .

- ... ist eine globale Kampagne des internationalen Business & Professional Women Netzwerks (BPW).



Dipl. Päd. Christine Haslauer, BA

Personalvertreterin der Pflichtschullehrer/innen in Salzburg
Obfrau Verein SALVE
Tel.: 0664 – 82 84 290
christine.haslauer@gmx.at

- ... ist in Österreich eine Vernetzungsinitiative für Einkommensgerechtigkeit der BPW Austria.
- ... wird seit 2009 jährlich auf Basis der jüngsten, nationalen Einkommensstatistik berechnet.
- ... macht deutlich, wie viele Tage Frauen in Österreich zusätzlich arbeiten müssen, um das gleiche Jahreseinkommen zu erzielen, das Männer bereits erreicht haben.
- ... schafft Bewusstsein zu den Faktoren und für die Forderung nach *gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit!*
- ... wurde 2011 auch von der Europäischen Kommission als European Equal Pay Day (EPPD) auf Basis des durchschnittlichen Gender Pay Gap (GPG) der EU-Mitgliedsstaaten eingeführt.
- ... hat international die *Rote Tasche* als EPD-Symbol, die für die roten Zahlen in den Geldtaschen von Frauen steht und in vielfältiger Form bei EPD-Aktionen die Forderung und Solidarität nach Einkommensgerechtigkeit maßgeblich mitträgt.

Quelle: BPW-AUSTRIA,

Business and Professional Women Austria (2018) ist das größte internationale Frauennetzwerk mit Mitgliedern in mehr als 90 Nationen.

Ziel von BPW ist die Förderung von Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen, um die Gleichstellung der Frauen im Beruf voranzubringen.

Gründungsgedanke von BPW

Dr. Lena Madesin Phillips (1881 – 1955), die Gründerin von BPW „Jede Frau muss als Bürgerin zur Entwicklung ihres Landes beitragen, durch zukunftsorientierten und konstruktiven Diskurs, gefolgt von entschiedenem Handeln. Jede Frau muss sich dem Schutz und der Förderung der Interessen aller Frauen im beruflichen Leben widmen.“

Ein neuer „alter Hase“ im Team der PFG

Der diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger Franz Wartbichler tritt zur heurigen BR-Wahl im Klinikum St. Veit als parteifreier Gewerkschafter an. Grund genug mehr über den Menschen, seine Motivation und seine Arbeit zu erfahren.

Das Interview für die PFG führte Toni Polivka.

PFG: *Franz Wartbichler, du bist in Sachen Interessenvertretung ja kein unbeschriebenes Blatt.*

Franz Wartbichler: Ja, das stimmt. Ich bin seit 2006 im Betriebsrat (BR) und seit 2008 Betriebsratsvorsitzender des Landesklinikum St. Veit im Pongau. Ich bringe daher schon einige Erfahrungen als Betriebsrat und als Vorsitzender mit. Unser Betrieb hat ca. 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen, wie Krankenpflege, Ärzteschaft, Psychologie, Physiotherapie und Unterstützungspersonal. Da gibt es immer wieder kleinere und größere Probleme zu lösen.

PFG: *12 Jahre Erfahrung im BR, 10 Jahre als Vorsitzender des BR. Warum der Entschluss heuer erstmals mit einer PFG-Liste anzutreten?*

Franz Wartbichler: Ich war immer schon der Überzeugung, dass Parteipolitik ihren Platz haben soll, aber sicherlich nicht im BR und somit in der Gewerkschaft. So konnten wir in den vergangenen Jahren immer eine gemeinsame Liste bilden, in der alle politischen Fraktionen vertreten waren. Leider hat sich heuer eine Fraktion nicht mehr dazu bereit erklärt und ist mit einer eigenen Liste angetreten. Das ist zwar bedauerlich, hat mir aber die Chance eröffnet etwas Neues zu machen. Ich bin nicht bereit, mich mit Kolleginnen und Kollegen fraktionell streiten zu müssen.

PFG: *Etwas Neues heißt im Konkreten eine Liste der PFG?*

Franz Wartbichler: Ja genau. Ich wollte keine Fraktionsbezeichnung, die eine klare Zuordnung zu einer Partei zulässt. Als Betriebsrat will ich keine Menschen ausschließen, nur weil sie politisch vielleicht eine andere Denkweise haben als ich. Mir steht es nicht zu, die Menschen aus diesem Gesichtspunkt zu beurteilen. Wenn ein Bediensteter ein Problem hat, soll ihm geholfen werden, ohne Ansehen seiner politischen Einstellung. Die PFG bietet diese Unabhängigkeit.

PFG: *Du sprichst immer auch von Gewerkschaft, wenn du über deine Arbeit als Betriebsrat berichtest. Wie wichtig ist dir Gewerkschaft und braucht es überhaupt eine Gewerkschaft, wenn man einen Betriebsrat hat?*

Franz Wartbichler: Die Antwort ist für mich ganz leicht. Ja, es braucht zusätzlich zu einem guten Betriebsrat auch eine starke gewerkschaftliche Verankerung. In manchen Bereichen braucht es einfach eine starke Solidargemeinschaft die Interessen auch durchsetzen kann. Als einzelner Betriebsrat ist man da oft auf verlorenem Posten. Es ist allerdings zugegebenermaßen oft gar nicht so leicht, gerade wenn man als Betriebsrat gute Arbeit leistet, die Bediensteten von der Notwendigkeit eines Gewerkschaftsbeitritts zu überzeugen.

PFG: *Du kommst selber beruflich aus der Pflege und hast in diesem Bereich auch viel Erfahrung vorzuweisen. Vor kurzem habe ich einen Bericht einer deutschen Tageszeitung zum bereits eingetretenen Pflegenotstand gelesen. Ist das nur ein deutsches Problem?*



Franz Wartbichler

Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger,
diplomierter Palliativpfleger, diplomierter
gerontologischer Fachpfleger, akademische
Führungskraft im Gesundheitswesen –
Pflegedienstleitung.

Seit 2006 im Betriebsrat,
seit 2008 Betriebsratsvorsitzender.

Franz Wartbichler: Nein, mit Sicherheit nicht. Auch in Österreich gibt es zu wenige Pflegekräfte. Ob nun stationär oder in der mobilen Kranken- und Altenpflege gehen uns die Arbeitskräfte ab und die im Dienst stehenden Kolleginnen und Kollegen werden immer öfter mit schlecht planbaren und unregelmäßigen Diensten konfrontiert. Neue Aufgabenbereiche sind eine Herausforderung, welche gerne angenommen wird. Dazu müssen aber auch Ressourcen und Rahmenbedingungen bereitgestellt werden, welche einer Überforderung entgegen wirken.

PFG: *Woran liegt das?*

Franz Wartbichler: Die Politik hat das Problem vielleicht erkannt, aber es fehlt an Gegenmaßnahmen.

PFG: *Pflegekräfte aus dem Ausland, könnte das unser Problem lösen?*

Franz Wartbichler: Nur bedingt und sehr kurzfristig. Abgesehen von den negativen Erscheinungen wie Lohndumping und unsozialen Arbeitsbedingungen, auf die ich hier gar nicht eingehen kann, werden auf kurz oder lang die Löhne auch in den Herkunftsländern steigen und gleichzeitig auch der Bedarf an Pflegekräften. Somit wird sich das Auspendeln in Staaten wie Österreich und Deutschland für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht mehr lohnen. Es ist ein globales Problem, das es hier zu lösen gilt. Es sollte nicht vergessen werden, dass diese Fachkräfte dann in den Heimatländern auch nicht zur Verfügung stehen. Das Problem wird dadurch immer nur verlagert.

PFG: *Vom Globalen wieder zurück zum, sagen wir mal, „Regionalen“. Angenommen ich bin Mitarbeiter im Klinikum St. Veit. Warum soll ich dich wählen?*

Franz Wartbichler: Wenn du Liste Franz Wartbichler PFG ankreuzt, dann hast du ein Team gewählt, das Fachkompetenz in allen Bereichen aufweist. Wir bieten eine unabhängige Vertretung und haben auch im Bereich der Betriebsratsarbeit die besten Köpfe mit an Bord. Wir vertreten einzig und alleine deine Interessen und nicht die einer Partei. Wir werden deine Anliegen auf jeden Fall unterstützen.

PFG: *Dann bedanke ich mich für das Gespräch und wünsche eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit für die nächste Funktionsperiode mit ihrem Team zum Wohle der Belegschaft im Landesklinikum St. Veit.*

Franz Wartbichler: Ich darf mich für die tolle Unterstützung der PFG bedanken und hoffe auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

WIR GRATULIEREN

zum Wahlerfolg der Betriebsratswahl
im Landesklinikum St. Veit
vom 20. – 22. 11. 2018

Unsere PFG-Liste mit Franz Wartbichler an der Spitze, hat bei der Betriebsratswahl die absolute Mehrheit erlangt und 5 von 7 Mandaten erreicht!

Wahlberechtigte: 312 abgegebene Stimmen: 219
Gültige Stimmen: 215 Ungültige Stimmen: 4
Liste 1: PFG: **5** Mandate Liste 2: **2** Mandate
Wahlbeteiligung: 70,2%

Sigi Gierzinger, Stv. Bundesobmann der PFG Österreich dankt als erster den Kolleginnen und Kollegen für ihren Wahleinsatz, die im neuen Betriebsrat einziehen werden. Das Ergebnis ist ein klarer Vertrauensbeweis durch die Belegschaft des Klinikums St. Veit und ein Auftrag für ihre Interessen in der nächsten Funktionsperiode verstärkt einzutreten.

Die parteifreien
Gewerkschafter/innen
im ÖGB stellen sich vor:



- Wir sind die einzige unabhängige Fraktion im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Wir verfolgen keinerlei parteipolitischen Ziele. Für uns zählen einzig und allein die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Diese Unabhängigkeit zeichnet unsere Betriebsräte und Personalvertreter aus und ermöglicht freie Entscheidungen im Sinne der Bediensteten. Wir verhandeln und reden mit allen politischen Parteien und Fraktionen, sind aber an keine politischen Vorgaben gebunden.
- Soziale Gerechtigkeit und Sicherheit, verbunden mit einem Höchstmaß an persönlicher Freiheit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ist unser Motto.

Eine starke PFG bedeutet eine starke unabhängige Vertretung **DEINER** Interessen.

Besuchen Sie uns auch unter www.pfg.at

Nicht 10, nicht 12, nein: 8 Stunden!

Das Leben kennt keine Überstunden!

Diesen aktuellen Gastbeitrag aus der Betriebsratszeitung „Glas Most 70 12 h“ von der Firma AVL-List GmbH (Anstalt für Verbrennungsmaschinen) mit ca. 3700 Mitarbeitern in Graz übersandte uns Kollege Stv. BRV Ing. Werner Staber, den wir auszugsweise bringen . . . mehr Info: www.avl.com

Am 1. September 2018 trat die Novelle des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes in Kraft. Die gesetzlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit wurden ausgedehnt, und mehr Arbeitnehmer als bisher werden aus dem Schutz des Arbeitszeitgesetzes genommen. Das ist Faktum. Wie der Protest der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft dagegen. Was tun? – diese Frage stellt sich nun bei den KV-Verhandlungen ebenso wie im Betrieb und für den einzelnen Arbeitnehmer. Der folgende Beitrag ist ein Versuch, Antworten darauf zu finden. Sind wir noch „normal“?

Unsere Wochenarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Normal. – Das sind bei einer 5-Tage-Woche 7,7 Stunden oder 7 Stunden 42 Minuten pro Tag. Durchschnittlich. Aber wer redet heute noch vom Achtstundentag? Nein: es müssen schon 12 Stunden täglich möglich sein, 10 Stunden sind bereits zu wenig. Zur Begründung wird dann in die große Kiste der unhinterfragten „Argumente“ gegriffen und aufgelistet: Die Digitalisierung bringe neue Arbeitsformen hervor, bringe Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten mit sich. Nur eins wird verschwiegen: All diese „Freiheiten“ führen zur Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit.

Das Arbeiten mit dem Laptop auf der Parkbank oder am Ufer des romantischen Sees, das ist zusätzlich, nicht statt! Die Ortsungebundenheit, die moderne Kommunikationstechnologien versprechen, führt nicht in die Freizeitwelt, sondern auf Dienstreise. Und dort kann man dann „ortsungebunden“ im Hotel, am Flughafen oder sonst wo arbeiten. Dazu werden immer mehr Menschen in der Industrie (nicht nur dort) mit Überstundenpauschalen ausgestattet oder mit Zielerreichungsprämien, mit denen die über die vereinbarten Zeiten hinausgehenden Leistungen automatisch als abgegolten gelten (egal wie hoch diese Prämie dann ausfällt); oder sie werden mit All-In-Verträgen zuerst geblendet & dann geknebelt. All diese Erscheinungen führen zu längeren Arbeitszeiten, die aber – weil sie gar nicht mehr aufgezeichnet werden – auch gar nicht mehr sichtbar sind.

Sind wir noch zu retten?

Reden wir also statt über den Zehn- oder Zwölfstundentag wieder einmal über den Sieben- oder Sechsstundentag. Und reden wir über die 35- oder die 30-Stundenwoche. So wie es sich jetzt darstellt, in der ganzen Propagandaschlacht der Industrie und ihrer Regierung, wäre es aber auch schon ein Fortschritt, würden wir wenigstens über acht Stunden täglich und 38,5 Stunden wöchentlich reden, über unsere „Normalarbeitszeit“ eben, wie sie im Kollektivvertrag oder im Arbeitszeitgesetz genannt wird.

Stattdessen reden wir über Buchungsmöglichkeiten für Arbeitszeiten, die über 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich hinausgehen. Klagen über bürokratische Beschränkung, statt uns über den Sinn der Arbeit und des Lebens zu unterhalten. Statt darüber zu reden, dass die Arbeitslast zu hoch, der Projekt- und Termindruck zu massiv und die Kapazitäten – so werden

die Menschen genannt, die arbeiten – zu gering bemessen sind, klagen Beschränkungen in der Zeiterfassung. Sind wir noch zu retten?

Auf die Spitze treiben wir unsere Selbstdemontage, indem wir der Obrigkeit noch freundlich kundtun, wir würden eh gerne, aber das Gesetz lasse uns nicht... Jetzt, nach dem 1. September 2018, haben wir zunehmend Probleme und merken es gar nicht. Das Gesetz lässt uns bald buchen. Und irgendwann, wenn es wieder soweit ist, wenn die Task Force oder der Termin beim Kunden ruft, werden wir wieder freundlich kundtun: wir würden eh gerne auch 13, 14, 15 oder 16 Stunden arbeiten, aber das Zeitbuchungssystem schneide schon bei 12 ab. Kann man das nicht „aufmachen“, diese „willkürliche Schranke“ öffnen? Die Frage ist berechtigt: Sind wir noch zu retten?

Springen wir um 180 Jahre zurück. Der Achtstundentag war eine der ältesten Forderungen der Arbeitnehmerbewegung. Es war der britische Unternehmer und Sozialreformer Robert Owen, der um 1830 den Slogan

„Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Schlaf und acht Stunden Freizeit und Erholung“

prägte. Auch wenn die von Owen zur Durchsetzung des Achtstundentags gegründete „Grand National Consolidated Trade Union“ mit ihren 30.000 Mitgliedern von der britischen Regierung innerhalb kurzer Zeit zerschlagen wurde, die Forderung nach dem Achtstundentag ging seit damals um die Welt.

Den ersten Achtstundentag, der mit vollem Lohnausgleich eingeführt wurde, gab es 1856 in Australien. Es waren die Steinmetze und Gebäudearbeiter, die ihn 1856 in Melbourne mit einem Demonstrationmarsch zum Parlament erkämpft haben. **In Österreich** wurde **erstmalig 1889** im Bergbau Seegraben bei Leoben

ein Achtstundentag vereinbart. Gesetzlich verankert wurde diese Errungenschaft 1918, nach Gründung der Ersten Republik. Seitdem wurde die Arbeitszeit weiter reduziert: nach dem Nationalsozialismus und dem Zweiten Weltkrieg im Jahre 1959 von 48 auf 45 Stunden pro Woche und ab 1969 schrittweise auf 40 Stunden pro Woche. Mit dem Kollektivvertragsabschluss 1985 wurde in der Metallindustrie dann ab 1986 der bislang letzte Verkürzungsschritt auf 38,5 Stunden wirksam. Überdies erhöhte sich in den Jahren 1973 bis 1986 der Urlaubsanspruch von zwei auf fünf Wochen. Aber seit 1986, einem Drittel Jahrhundert, hat – während die Arbeitsproduktivität enorm gestiegen ist – keine wie auch immer geartete Verkürzung der Arbeitszeit mehr stattgefunden.

Zeit für Arbeitszeitverkürzung!

Es wird also Zeit für einen nächsten Verkürzungsschritt. 7 oder 6 Stunden pro Tag, 30 Stunden pro Woche. Durchschnittlich. Und in Ausnahmefällen höchstens 9 oder 10, nicht 12 Stunden pro Tag, und höchstens 48 Stunden pro Woche. Warum nicht? Wo sonst ist unsere Vision? Warum sollte das nicht möglich sein?

4-Tage-Woche als Ausweg?

Ohne Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit ist jedes Reden, jedes Verhandeln über „geblockte Freizeit“ oder eine 4-Tage-Woche nur Kosmetik – und nicht einmal eine gute. Schauen wir nur genau hin: Der künftige Arbeitstag hätte bei unveränderter Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden durchschnittlich dann etwas mehr als 9,5 Stunden. Einschließlich der notwendigen halbstündigen Pause und der Wege zum und vom Arbeitsplatz bleibt der tägliche Zeitaufwand kaum unter elf bis elfeinhalb Stunden.

„Diese Art von Viertagewoche geht in jeder Hinsicht in die falsche Richtung“.

Erstens verschärfen solche Arbeitstage alle Probleme der Kinderbetreuung und verstärken die Tendenz, Mütter aus dem Arbeitsleben zu drängen oder auf Teilzeitbeschäftigungen zu fixieren. Das kann auch einer kleineren Gruppe von Vätern passieren.

Zweitens können sich nur wenige Menschen nach einem überlangen Arbeitstag mit anderen Dingen ernsthaft beschäftigen, sei es ein Hobby, ein Sport, die Pflege einer Freundschaft, ein politisches, soziales oder kulturelles Engagement. Die Idee des Achtstundentages war ja, den Arbeitenden ein ausgeglichenes Leben zu ermöglichen, mit einigermaßen normalen Zeiteinteilungen. Und dies nicht nur an freien Tagen.

Drittens steigt die psychische und physische Belastung bei überlanger Arbeitszeit überproportional an, während die Arbeitsproduktivität am Ende eines solchen Arbeitstages auch überproportional abnimmt. Die sinkende Arbeitsproduktivität wird mittelfristig wiederum einen stärkeren Druck auf den Reallohn ausüben.

Viertens dürfte eine solche Viertagewoche zwar für alle Pendler günstiger sein, was den Zeitaufwand der Anreise betrifft, verstärkt jedoch die Tendenz, sich außerhalb der Städte anzusiedeln, um dort die verlängerten Wochenenden bei Garten- und Traditionspflege genießen zu können. Drei Tage Rekreation machen vier Tage Arbeitssklaverei aber nicht wett.

Fünftens: Über die gesundheitlichen Folgen mögen Arbeitsmediziner urteilen.

Flexibilität & Mobilität

Der Ruf nach mehr Flexibilität und Mobilität ist nicht aus dem Leben der Menschen gegriffen, sondern aus der Welt der Wirtschaft und des Geldes. Sollten wir die ermüdende Floskel von der nötigen „Flexibilität“ nicht einmal hinterfragen? Der Ruf nach mehr Flexibilität und Mobilität entstammt jener Haltung, die sagt: „Arbeiten, wenn Arbeit da ist“, weil sie hereinbräche wie ein Naturgesetz über uns Menschen. Der Ruf nach mehr Flexibilität und Mobilität entstammt jener Haltung, die keine Möglichkeit sieht, Arbeit kooperativ so zu organisieren, dass sie für die Menschen – statt belastend und erniedrigend – bereichernd und erfüllend ist.“

Rhythmus

Der Ruf nach mehr Flexibilität und Mobilität vergisst auch, dass das Leben von arbeitenden wie konsumierenden Menschen einem Rhythmus unterliegt. Jeder einzelne von uns hat seinen eigenen: Herz, Atem, Bio- oder Tagesrhythmus. „Eigenzeit“ nennen die Zeitwissenschaftler diese Tatsache. Wir sehen das auch in der Anwendung von Gleitzeitsystemen. Der weitaus größte Teil der Kolleginnen und Kollegen kommt täglich zur selben Zeit zur Arbeit. Jeder zu seiner Zeit eben. Manchmal stark abhängig von den Verkehrsbedingungen, manchmal mehr von den familiären oder kinderschulischen, manchmal aber auch nur von den morgendlichen Aufsteh-Bedingungen. Flexibel ist meist nur das tägliche Arbeitende. Flexibilität in der Arbeitszeit heißt also: „länger“.

Nie „kürzer“ Flexibel und a-rhythmisch wird es immer erst am Ende des Tages.

4-Tage-Woche als Wunsch der „Wirtschaft“?

Dass Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften auf die Ausdehnung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit mit der Forderung nach mehr geblockter Freizeit und dem Anspruch auf eine 4-Tage-Woche reagieren, scheint logisch und verständlich. Treten wir für eine kürzere Tages- und Wochenarbeitszeit ein. Und zwar europaweit – beginnen wir damit, indem wir nach einem Achtstundentag gemeinsam streben. Im Namen unserer Partner und unserer Familie, im Namen der Gesundheit, der Kultur und des Ehrenamtes bei der Feuerwehr, im Namen der „Arbeit“ zu Hause, die auch Zeit braucht.

– knollenhauser –

Wir gratulieren herzlich zum Geburtstag

- 60 Jahre:** Gerhard Oberneder,
Gramastetten, am 17. 11. 2018
Ing. Wolfgang Tomitzer,
Linz, am 19. 12. 2018
- 65 Jahre:** Ingrid Leeb, Linz, am 12. 10. 2018
- 70 Jahre:** Reinhold Orgler,
Wattens, am 22. 10. 2018
- 85 Jahre:** Karl Leitner, Graz, am 5. 11. 2018
Friedrich Manzenreiter,
Linz, am 6. 11. 2018

Erfolgreicher Lohnabschluss in Metallindustrie: Plus 3,0 – 4,3 %

Gewerkschaft und Arbeitgeber in der Metalltechnischen Industrie haben sich am 18. 11. 2018 auf einen neuen Kollektivvertrag geeinigt. Die Löhne werden, gestaffelt nach Einkommen, um 3,0 bis 3,6 Prozent angehoben – aber zumindest um 80 Euro im Monat. Dadurch ergibt sich für die Niedrigstverdiener ein Gehaltsplus von 4,3 Prozent. Im Schnitt resultiert diese Stafflung in einem Plus von 3,46 Prozent für die rund 130.000 Beschäftigten, verkündete der Industrieverband. Die Metallergewerkschaft Proge hatte bei Verhandlungsbeginn 5,0 Prozent mehr Lohn verlangt, die Arbeitgeber hatten nur 2,7 Prozent geboten – 0,7 Prozent mehr als die geschätzte Inflationsrate. Der Durchbruch kam in der siebenten Verhandlungsrunde. – Der leitende ÖGB-Sekretär Bernhard Achitz zeigte sich zufrieden mit der Einigung, die Lohnerhöhungen zwischen 3,0 und 4,3 Prozent vorsieht. Insgesamt hatten die zwei Parteien 64 Stunden lang verhandelt.

Überstunden neu geregelt

Eine Einigung gab es auch zu den Überstundenzuschlägen. So wurde für die elfte und zwölfte Stunde sowie für alle Wochenstunden ab der 51. Stunde, sofern es Überstunden sind, ein hundertprozentiger Zuschlag vereinbart. Von der elften Arbeitsstunde an gibt es eine bezahlte Pause von zehn Minuten. Diese Überstunden wurden für viele Betriebe erst durch das neue Arbeitszeitgesetz möglich, das von der Gewerkschaft heftig bekämpft worden ist. Sie hatte in den Lohnverhandlungen einen Ausgleich dafür gefordert.

**Nur eine starke Gewerkschaftsbewegung
mit aktiven Betriebsräten führt zu einem Erfolg
in wirtschaftlich guter Zeit!**

Kulturmedaille des Landes OÖ für Ing. Wolfram Klebel

In Würdigung seines kulturellen und musikalischen Wirkens (u.a. Leitung des Kirchenchores und Orchesters in der Stadtpfarre Traun) wurde ihm am 5. Oktober 2018 im Steinernen Saal des Linzer Landhauses die „Kulturmedaille“ überreicht.

Wir gratulieren Kollegen BR Ing. Wolfram Klebel, (Firma ETM www.etm.at) herzlichst auf diesem Wege zur Verleihung und wohlverdienten Auszeichnung.

(Ing. Otmar Höfler)

200 Jahre Stille Nacht

Aus der Hoffnungslosigkeit entsteht Neues:

Jedes von Menschenhand geschaffene Werk verweist auf die Zeit seiner Entstehung. So auch das Volks- und Weihnachtslied „Stille Nacht! Heilige Nacht!“. Seine getragene Melodie und seine Trost- und Hoffnung spendenden Worte lassen Rückschlüsse auf seine Erschaffer, deren Lebenserfahrungen, und einen darüber hinaus reichenden größeren Zusammenhang zu. Der Hilfspfarrer Joseph Mohr wirkte 1818 in Oberndorf/Salzburg in der Pfarrkirche St. Nikolaus. Er hatte das Gedicht „Stille Nacht, Heilige Nacht“ bereits 1816 mit sechs Strophen geschrieben. Am Heiligen Abend 1818 gab er dieses dem Oberndorfer Organisten Franz Xaver Gruber mit der Bitte, den Text bis zur Christmette für Gitarre, zwei Solostimmen und Chor zu vertonen. Gruber kam der Aufforderung unverzüglich nach, und so wurde das Lied noch in derselben Nacht uraufgeführt. Das Lied trat dann viele Jahre später seinen Siegeszug durch die Länder rund um die Welt an. Heute ist es das berühmteste Weihnachtslied der Welt, das in mehr als 300 Sprachen und Dialekten gesungen wird und seit 2011 UNESCO-Kulturerbe ist.

Möge dieses einzigartige Lied heute noch mehr Kraft und Hoffnung für den Frieden in der Welt beitragen!

Autor: Joseph Mohr (1792-1848)

Komponist: Franz Xaver Gruber (1787-1863)

PFG-Ansprechpartner für:

OBERÖSTERREICH:

Otmar Höfler Tel. 0650 400 2339
e-Mail: otmar.hoefler@aon.at

Peter Schnaitter Tel. 069911509293
e-Mail: pschnaitter@ms-stahlhandel.at

Heinz Weißmann Tel. 0650 6032591
e-Mail: heinz.weissmann@aon.at

SALZBURG: **Sigi Gierzinger** Tel. 0660 4850 480
e-Mail: sigi.gierzinger@gmx.at

WIEN, BURGENLAND und NIEDERÖSTERREICH:
Gerhard Kogler Tel. 017264879
e-Mail: info@pfg.at

STEIERMARK, KÄRNTEN:
Georg Auer Tel. 0664 8330890
e-Mail: georg.auer@andritz.com
Siegfried Trauch Tel. 0676 89554774
e-Mail: s.trauch@at.ats.net

TIROL, VORARLBERG:
Herbert Unterwandling
Tel. 0699/ 10560894
e-Mail: h.unterwandling@gmx.at

Impressum: Medieninhaber, Herausgeber, Verleger :

Parteilose Gewerkschafter Österreichs, Anastasius Grünstraße 1,
4020 Linz, Verlagsort LINZ. Tel + FAX 0732/651073.

<http://www.pfg.at>.

Hersteller: Agentur Herzberger, 4050 Traun, Hanfpointstraße 106.
Redaktionelle Bearbeitung, Layout: Ing Otmar Höfler.

Bankverbindung:

BAWAG P.S.K., IBAN AT 66 1400 0467 1033 0255

Österreichische Post AG – info.mail-Entgelt bezahlt