

GEWERKSCHAFT

Manche von euch können sich noch erinnern: FRANZ

1969 hat die Firma Humanic mit ihrer neuen Art der Werbung "Sag Franz zu mir!"

eine unglaubliche Umsatzsteigerung erwirkt. Viele Menschen haben Schuhe bei Humanic gekauft, weil Franz dazu aufgerufen hat – Schuhe hat er dabei kaum erwähnt, die Werbefilme kann man sich heute noch im Internet ansehen. Mit dem Wort FRANZ wurden viele erfolgreich animiert, Schuhe zu kaufen, selbst wenn sie gar keine gebraucht haben.



Viele von euch können sich nicht erinnern: YOUNION

1945 (ursprünglich 1892) hat sich die Gewerkschaft in der heutigen Organisationsform gegründet

und sehr erfolgreich bewirkt, dass Menschen, die arbeiten, auch davon leben können und den Lebensabschnitt, der zu einem großen Teil mit Erwerbsarbeit ausgefüllt ist, auch gesund zu überleben.

Es war damals höchste Zeit, dass sich die Menschen organisieren. Jahrhundertlang war klar, dass ein paar wenige, sehr reiche, meist adelige Personen Abermillionen andere Menschen ausbeuten, sie bestehlen, umbringen und zerstören.

Für die Bildung demokratischer Strukturen, innerhalb derer alle Menschen rechtlich gleichgestellt sind und an Entscheidungsprozessen mitwirken können, war der Aufbau eines Sozialstaats und insbesondere die Gründung starker Gewerkschaften entscheidend. Bis heute hängen die Arbeitsbedingungen, die Löhne und sämtliche, scheinbar selbstverständliche Goodies davon ab, ob sich die Gewerkschaft bei Kollektivvertrags-Verhandlungen durchsetzt oder nicht.

YOUNION - die Daseinsgewerkschaft: noch nie gehört?

Oder in der Zwischenzeit wieder vergessen?

Vielleicht ist jetzt genau der richtige Zeitpunkt, sich wieder in Erinnerung zu rufen, was hinter diesem Namen steht: Es ist die Gewerkschaft, der alle Menschen, die in österreichischen Gemeindeverwaltungen oder gemeindeeigenen Unternehmen tätig sind, beitreten können. Dies betrifft auch uns im FSW.

Vielen Menschen in den Betrieben kommt es vollkommen selbstverständlich vor, dass sie fünf bis sieben Wochen auf Urlaub fahren können, krankenversichert sind, einmal eine Pension bekommen werden - und dass für sie vielleicht auch im Jahr 2022 eine Lohnerhöhung rausspringen wird.



Aber wie kommen Lohnerhöhungen zustande?

Habt ihr euch schon darauf vorbereitet, jede/r einzeln zu ihrem/deiner „Chefin“ zu gehen und eine Lohnerhöhung (wieviel eigentlich?) zu fordern?

Oder ist es vielleicht doch empfehlenswerter, sich zusammenzutun, im Bewusstsein, dass wir gemeinsam stärker sind als allein? Und dafür bietet uns die Gewerkschaft die nötige Struktur.

Bei einer Panne den ARBÖAMTC zu rufen, ist eine gute Idee – sie werden allerdings nicht kommen, wenn man kein Mitglied ist – probiert es, ist aber eigentlich logisch!

Ohne Mitglieder keine Gewerkschaft.

Ohne Gewerkschaft (bei uns, wie gesagt, die younion) keine Kollektivverträge. Und ohne Kollektivverträge keine regelmäßigen Lohnerhöhungen für alle Beschäftigten.

Für weitere Informationen empfehlen wir: einfach weiterlesen und das Mitgliedsanmeldeformular für die younion ausfüllen (beigelegt oder unter BR-FSW.at). Wir müssen nicht (wie in der eingangs erwähnten Werbung) nach „FRANZ“ rufen – denn wir haben es selbst in der Hand!

Eine Mitgliedsanmeldung geht ganz einfach:
Formular entweder ausdrucken oder Online ausfüllen:

https://br-fsw.at/wp-content/uploads/2018/08/younion_MG-Anmeldung_BA_2018_download.pdf

AKTUELLE INFOS ZU ERHOLUNGSURLAUB UND SONDERURLAUB

Passend zur aktuellen Urlaubsvorfreude wollen wir euch ein paar Zahlen und Fakten zum Thema Urlaub in der FSW-Unternehmensgruppe liefern:

Wusstet ihr, dass der FSW-Kollektivvertrag für viele von uns unter Pkt. 4.3. eine deutliche Besserstellung gegenüber dem Urlaubsgesetz vorsieht?

Im Jahr 2019 konnten Gewerkschaft und Betriebsrat die sechste Urlaubswoche, die es gesetzlich erst ab dem 25. Dienstjahr gibt, für Personen ab einem Alter von 43 und 10 FSW-Dienstjahren erkämpfen.

Das ist gegenüber dem Gesetz vor allem für Personen mit langer Ausbildungsvergangenheit eine deutliche Besserstellung. Außerdem beinhaltet der FSW-KV bereits ab 5 Dienstjahren und einem Alter von 33 zwei zusätzliche Urlaubstage – allein davon profitieren FSW-weit rd. 20 % der Belegschaft. Wichtig ist aber, seinen Urlaubsanspruch rechtzeitig geltend zu machen: Ein übermäßiges Aufsparen von Urlaubstagen verhindert eine regelmäßige Erholung vom Dienstbetrieb und bringt sowohl die Belegschaft als auch den Dienstgeber langfristig in Schwierigkeiten.

Aus Arbeitnehmer*innensicht sprechen lt. Gesetz und Kollektivvertrag mehrere Gründe gegen ein übermäßiges Ansparen:

Finanziell gibt es nichts zu gewinnen – ein finanzielles Abgelten des Urlaubsanspruchs ist (außer bei Firmenaustritten) gesetzlich verboten.

Der Urlaubsanspruch sollte in dem Jahr konsumiert werden, in dem er entsteht und verfällt nach Ablauf von zwei Jahren.

Das übermäßige Ansparen von Urlaubstagen ist aufgrund der folgenden Punkte nicht wirklich notwendig:

o Pkt. 6.5 regelt, dass in berücksichtigungswürdigen Gründen ein Urlaubsvorgriff auf das Folgejahr möglich ist. Sollte dies unzumutbar sein, ist...

o lt. 8.1.3. in begründeten Ausnahmefällen eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts möglich.

o Weiters sieht der KV in Pkt. 8.1. Sonderurlaubstage (unter Fortzahlung der Bezüge) für bestimmte Ereignisse wie Geburt des Kindes, Umzug oder Hochzeit vor.

Es spricht also wenig dafür, viel Urlaub für Notfälle zu horten – im Notfall finden wir (Kolleg*in und betroffene Organisationseinheit, Personal und Betriebsrat) gemeinsam eine Lösung!

Solltet ihr euren Urlaub aufgrund der Arbeitssituation nicht verbrauchen, bspw. weil ein Verbrauch zur von euch gewünschten Zeit über längere Zeit nicht möglich ist, sollten wir uns das genauer ansehen. Wende dich in diesem Fall gerne an deine Betriebsrät*innen bzw. Personalvertreter*innen, damit wir uns gemeinsam für eine Lösung stark machen. Kolleg*innen, Belegschaftsvertreter und Gewerkschaft bilden auch hier ein starkes Trio, das letztlich von Dir entscheidend mitprägt wird.

WAS IST SOLIDARITÄT?

DIE ANFÄNGE DER ARBEITER*INNENBEWEGUNG UND GEWERKSCHAFTEN IN ÖSTERREICH UND IHR EINFLUSS AUF AKTUELLE DEBATTEN.

So-li-da-ri-tät
Substantiv, feminin [die]

1. *unbedingtes Zusammenhalten mit jemandem aufgrund gleicher Anschauungen und Ziele „die Solidarität in, unter der Belegschaft wächst“*

2. *(besonders in der Arbeiterbewegung) auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Eintreten füreinander sich gründende Unterstützung „Spenden für die internationale Solidarität“*



© vorwärts / Kai Doering

Heute kennen viele die Gewerkschaft als festen Bestandteil des Arbeitslebens.

Wir lesen, wie in den letzten Monaten und Wochen, von den Lohnverhandlungen der Metaller*innen und den Protesten der Kindergartenpädagog*innen in der Zeitung. Wir sehen Vertreter*innen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) wie den Präsidenten Wolfgang Katzian im Fernsehen. Und oft erreichen uns - aus anderen Ländern - Nachrichten von Streiks und Kämpfen von Arbeiter*innen. Nicht immer ist ein direkter Zusammenhang zu unserem Arbeitsalltag sichtbar oder spürbar. Und manchmal fragen wir uns auch, was für einen Sinn das überhaupt hat.

Verschiedene Angebote und Rechte wie die Sozialversicherung, bezahlter Urlaub, 13. und 14. Gehalt, jährliche Lohn-erhöhungen, Zusatzfreizeit oder eine Höchststichtagsgrenze sind Teil unseres Alltags.

**Doch wie kam es dazu und was hat das mit der Arbeiter*innenbewegung und der Gewerkschaft zu tun?
Die kurze Antwort ist: alles.**

Der Weg zur Sozialversicherung

Auch sehr bekannte und oft als selbstverständlich wahrgenommene Institutionen wie das System der Sozialversicherung gehen auf die Arbeiter*innenbewegung und die Gewerkschaft zurück. Eine gesetzliche Regelung der Kranken- und Unfallversicherung in Form von Fabrik- und Genossenschaftskassen gibt es in Österreich erst ab Mitte des 19. Jahrhunderts und das allgemeine Sozialversicherungsgesetz wurde fast 100 Jahre später am 1. Jänner 1956 erlassen. 10 Jahre später wurde mit einer Novelle die Übernahme der Kosten für einen Spitalaufenthalt ohne zeitliche Begrenzung fixiert. Bis heute ist die Sozialversicherung der wichtigste Pfeiler der sozialen Sicherheit in Österreich.

Doch die Idee, füreinander zu sorgen (weil es sonst niemand machte), stammt aber aus der gesellschaftlichen Schicht der Arbeiter*innen – mit der aufkommenden Industrialisierung kam die Arbeit in Fabriken. Dort beschlossen 1840 Arbeiter*innen, Fabrikassen zu führen. Jede Person zahlte etwas ein und so konnte Geld ausbezahlt werden für Krankheitsaushilfen, Reisegelder und Unterstützung erwerbsunfähiger Mitarbeiter*innen. 1845 wurden diese Fabrikassen verboten – Solidaritätsakte zur Unterstützung für Streiks sollten verhindert werden.

1848 – Das Jahr der Revolution

Die Revolution 1848 zeigte erste größere Versuche eines solidarischen Zusammenhalts – Unterstützungsvereine und Fabrikassen durften wieder gebildet werden und waren eine zentrale Forderung der Arbeiter*innen. Doch auch damals war nur einem kleinen Teil der Arbeiter*innen die Bedeutung einer eigenen Organisation bewusst. Im selben Jahr erschien Karl Marx' Werk „Das kommunistische Manifest“ mit dem Aufruf, dass sich Proletarier aller Länder vereinigen sollen. Bei einer Veranstaltung des neu gegründeten Ersten Wiener allgemeinen Arbeiterverein hielt Marx einen Vortrag über Lohnarbeit und Kapital.

Ein Jahr später, 1849, wurde der Verein aufgelöst da die Arbeiter*innen in der Revolution unterlagen – sie wurden nicht mehr von anderen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt. Übrig blieb die „Bauernbefreiung“ und das eigentliche Ergebnis der Revolution war die Aufhebung der Grundherrschaft. Arbeitervereine und Gewerkschaften wurden wieder verboten und das Koalitionsverbot trat in Kraft.

Bis in der Habsburgermonarchie 1889 die Kranken- und Unfallversicherung in Kraft trat, organisierten Arbeiter*innen weiterhin und wieder eigene Kassen. Der Arbeiterbildungsverein Gumpendorf in Wien hatte ab 1868 eine Kranken- und Invalidenkasse – die Statuten dieser Kasse dienten der späteren Pflichtversicherung als Grundlage. Die Solidarität füreinander von einem Arbeiterbildungsverein in Gumpendorf war also maßgeblich beeinflussend für das ganze Habsburgerreich und damit für alle, die diese Versicherung in Anspruch nehmen konnten.

Der Kampf der Klasse

Zwar wurde 1867 das Vereinsrecht erlassen – die Gründung von Gewerkschaften oder politische Beschäftigung, wie es die bürgerliche Klasse betreiben konnte, blieb der Arbeiter*innenklasse jedoch verwehrt. Es war Arbeiter*innen genau das untersagt, was Gewerkschaften ausmacht: unter sich Vereinbarungen zu treffen, um durch gemeinschaftliche Arbeitsverweigerung oder durch andere Mittel günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu fordern und erzwingen. Auch ein Versammlungsverbot gab es, wenn der Zweck der Versammlung war, Lohnforderungen und Streiks zu besprechen.

Vereine zum Zweck der Bildung waren erlaubt und so gründeten sich die Arbeiter*innenbildungsvereine, Bildung wurde jedoch nicht nur zur Tarnung vor gewerkschaftlichen Aktivitäten benutzt, sondern war ein echtes Anliegen der Mitglieder und ist es bis heute im ÖGB. Fachgewerkschaften und der Gewerkschaftsbund haben ein großes Bildungsangebot für ihre Mitglieder und Funktionär*innen.

„Bildet euch, denn wir brauchen all eure Klugheit. Bewegt euch, denn wir brauchen eure ganze Begeisterung. Organisiert euch, denn wir brauchen eure ganze Kraft.“

(Antonio Gramsci)

Die Arbeiter*innen kämpften weiter um ihre Rechte, 1868/69 kam es zu zahlreichen Streiks und am 13. Dezember 1869 fanden sich über 15.000 Menschen trotz Koalitionsverbot vor dem Reichsrat in Wien ein.

Sie demonstrierten für die Aufhebung des Koalitionsverbots, die Einführung des gleichen und direkten Wahlrechts, Pressefreiheit und ein freies Vereins- und Versammlungsrecht. Rechte, die wir heute genießen und die es zu verteidigen gilt.

Am 7. April 1870 wurde das Koalitionsverbot aufgehoben – die Angst vor einer Revolutionierung der Arbeiter*innenschaft war zu groß – und die Geburtsstunde der Gewerkschaften in der Habsburgermonarchie war geschaffen. Die ersten Gewerkschaften nach der Einführung des Koalitionsrechts waren in ihrer Grundhaltung sozialdemokratisch, weshalb sie von der Staatsmacht weiter bekämpft wurden. Auch damals war die Theorie und Praxis von Gesetzen unterschiedlich – obwohl das Koalitionsrecht durchgebracht und beschlossen wurde, wurde gegen die Arbeiterfunktionäre, die den Kampf dafür organisiert hatten, ein Hochverratsprozess geführt und Kerkerstrafen ausgesprochen. Zu den uns heute bekannten Gewerkschaften ist es weiterhin ein langer Weg mit Kämpfen und staatlicher Repression. Im

Austrofaschismus wie im Nationalsozialismus wurden Gewerkschaften verboten.

Nach 1945 entwickelte sich schrittweise der Sozialstaat wie wir ihn kennen. Oder kannten, da es politische Versuche gab und gibt, diesen wieder zu verschlechtern obwohl stattdessen weitere Verbesserungen dringend notwendig sind.

Statt weiterer Angriffe auf die Errungenschaften der Arbeiter*innenbewegung wie durch die Zusammenlegung und damit Entmachtung der Krankenkassen und der Wiedereinführung des 12 Stunden Tages von der ÖVP-FPÖ Regierung 2017-2019 bräuchte es eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes und der Mindestsicherung sowie die Einführung der 30 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich.

1.Mai – Tag der Arbeiter*innenbewegung und Internationaler Kampftag der Arbeiter*innenklasse



Am 1. Mai 1886 rief die Arbeiter*innenbewegung der USA zu einem Generalstreik auf und forderten den 8 Stunden Tag. Während in den USA bei diesen ersten Kämpfen Anarchisten die tragenden Rollen hatten, war in der Geschichte Österreichs rund um den 1. Mai aufgrund der starken Vertretung sozialdemokratischer Tendenzen in der Arbeiter*innenbewegung traditionell die Österreichische Sozialdemokratische Arbeiterpartei für den Maiaufmarsch verantwortlich, die ihn erstmals 1890 veranstalteten.

In der ersten Republik wurde der 1. Mai zum Staatsfeiertag, im Austrofaschismus wurden die sozialdemokratischen Maiaufmärsche verboten und im Nationalsozialismus wurde er als „Tag der deutschen Arbeit“ wieder zum gesetzlichen Feiertag.

Nach Kriegsende und bis heute blieb der 1. Mai als gesetzlicher Feiertag und wird wieder als Staatsfeiertag bezeichnet.

In Wien gibt es am 1. Mai – unter anderem – traditionelle Maiaufmärsche der SPÖ, Veranstaltungen der KPÖ und die Mayday Demo.

Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer im Kontext von Gewerkschaft und Politik

Heute können Mitglieder der Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer stellvertretend für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen Kollektivverträge aushandeln. Manchmal fragen sich Arbeiter*innen, wozu es denn die Gewerkschaft braucht, denn es gäbe doch die Arbeiterkammer.

Dass die Arbeiterkammer eine Forderung der Gewerkschaften war, ist oft nicht bekannt. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Arbeiterkammer und Gewerkschaft ist, dass die Gewerkschaft das Streikrecht hat.



Die Arbeiterkammer könnte per Gesetz also keine Arbeitskämpfe unterstützen und finanzieren.

Zum ersten Mal wurde die Idee einer Arbeiterkammer 1870 in den ersten Gewerkschaftsvereinen besprochen als Gegenpart zum seit 1850 existierenden Handelskammergesetz, ein Vorläufer der Wirtschaftskammer. In der ersten Republik wurde 1920 das erste Gesetz zur Errichtung von Arbeiterkammern erlassen.

Immer wieder wird von politischen Parteien die Arbeiterkammer und die Pflichtmitgliedschaft kritisiert – 1992 gab es eine Mitgliederbefragung, ob die Kammer bestehen bleiben soll, dies wurde mit deutlicher Mehrheit bejaht.

Heutzutage wird stattdessen öfter die Wirtschaftskammer in das Zentrum von politischen Forderungen gestellt, um zu verschleiern, dass man die Interessen der Arbeitnehmer*innen angreifen möchte. Letztes Monat wieder einmal von der FPÖ, die am 4. April 2022 einen Artikel auf ihrer Homepage veröffentlicht hat, in der sie die Abschaffung der „Wirtschaftskammer-Zwangsmitgliedschaften“ in der Überschrift fordert. Was aber würde passieren, wenn die Wirtschaftskammer aufgelöst und diese politische Forderung Realität werden würde?

Auf einen Schlag wären die Kollektivverträge in Österreich ungültig. Denn ein Kollektivvertrag darf nur zwischen zwei kollektivvertragsfähigen Vertreter*innen abgeschlossen werden, einmal auf Arbeitgeber*innen- und einmal auf Arbeitnehmer*innenseite. Wenn (im Falle der Erlöschung der Mitgliedschaft der Wirtschaftskammer) eine der Seiten nicht mehr kollektivvertragsfähig ist, gibt es keinen Kollektivvertrag.

Als Arbeitnehmer*innen ist also mindestens (!) Vorsicht geboten bei solchen politischen Forderungen, die bei einer Umsetzung in erster Linie eine massive Verschlechterung für uns bedeuten, nicht für die Arbeitgeber*innenseite.

Und was hat das mit mir zu tun?

Die Sozialversicherung, ein bezahlter Urlaub sowie gesetzliche Ruhepausen und Höchstarbeitsgrenzen sind erkämpfte Rechte der Arbeiter*innenbewegung, die – gesetzlich verankert – nicht nur die einzelnen kämpfenden Arbeiter*innen selbst sondern alle Arbeitnehmer*innen betrifft, bei denen das Gesetz zur Anwendung kommt.

Ein 13. und 14. Gehalt sowie jährliche Lohnerhöhungen sind keine Gesetze und müssen nicht umgesetzt werden. Der Grund, warum wir sie trotzdem haben, sind die Gewerkschaften und die Kollektivverträge. Und obwohl es hier keine gesetzliche Grundlage gibt, greift das Solidaritätsprinzip der Gewerkschaften. Für jede Person im Unternehmen gilt der Kollektivvertrag, gilt die Lohnerhöhung und gilt das Urlaubs- und Weihnachtsgeld – auch wenn diese Person nicht Gewerkschaftsmitglied ist.

Trotzdem bleibt zu sagen, je mehr Gewerkschaftsmitglieder ein Unternehmen hat umso stärker ist die Position der Arbeitnehmer*innen Vertretung und umso erfolgreicher sind Verhandlungen. Es ist kein Zufall, dass die ÖBB weit bessere Verträge abschließt als der Handel – der Organisationsgrad ist deutlich höher und damit auch die implizite Drohung wie viele Menschen bereit sind zu streiken im Ernstfall.

In den Worten des Slogans der Aktivistinnen des spanischen Frauenstreiks zum 8. März 2018, an dem sich 5 Millionen Menschen beteiligt haben:

„Wenn wir streiken, steht die Welt still“

Bessere nachhaltigere Arbeitsbedingungen werden nie für sich alleine erkämpft, sondern für und mit anderen. Als Betriebsrät*innen möchten wir mit euch kämpfen und fordern, nicht nur für euch. Die Solidarität und das Miteinander ist auch nicht auf den eigenen Betrieb beschränkt. Betriebsrät*innen solidarisieren sich mit den Kämpfen von anderen Betriebsrät*innen in anderen Unternehmen sowie mit internationalen Arbeitskämpfen.

Der Neoliberalismus sagt uns, das Individuum allein zählt und wird erfolgreich. Wir sagen, nur gemeinsam sind wir stark und erfolgreich. In Solidarität statt in Konkurrenz.

Weiterführende Literatur:

- GK-01- Was sind Gewerkschaften?
- GK-02- Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
- GK-03- Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung seit 1945
- PZG-01A- Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
- PZG-04- Liberalismus/Neoliberalismus

Wie die meisten anderen Skripten des ÖGB Bildungsangebots sind die oben genannten auch als PDF auf der Homepage zur Verfügung gestellt:

- https://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.3/service/skripten-und-broschueren/gewerkschaftskunde
- https://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1.7/service/skripten-und-broschueren/politik-und-zeitgeschehen

Kommende Aktion zum Mitmachen und Teilnehmen:

Donnerstag, 12.05.2022 – Demo der Gesundheitsberufe

<https://offensivegesundheit.at/achtungsgesundheit-aktion/>



FÜR VERBESSERTE RAHMENBEDINGUNGEN VON SCHWERARBEIT IM PFLEGEBEREICH

In Österreich ist die Schwerarbeit per Verordnung geregelt. Diese zählt Tätigkeiten auf, die „unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen erbracht werden“.

Dazu gehört etwa Schicht- und Wechseldienste, Nachtarbeit oder Arbeit unter Hitze und Kälte. „Schwere körperliche Arbeit“ wird für Männer mit einem Verbrauch von 2.000 und für

Frauen mit einem Verbrauch von 1.400 Arbeitskalorien während „einer achtstündigen Arbeitszeit“ definiert.

Voraussetzung für eine Inanspruchnahme einer Schwerarbeitspension sind 10 Jahre Schwerarbeit in den letzten 20 Jahren vor Pensionsbeginn und 45 Versicherungsjahre. Kindererziehungszeiten werden bis zu 5 Jahre angerechnet. Mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters ist diese Regelung ab dem Jahr 2024 für Frauen relevant. Laut der Liste

werden Tätigkeiten als Heimhilfe, Pflegeassistent, Physiotherapie und diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal als Schwerarbeit gewertet.

Für den Pflegebereich kommen in der Praxis drei Möglichkeiten der Schwerarbeit in Betracht:

- Nachtdienste (zwischen 22:00 und 06:00 Uhr) verbunden mit Schicht- oder Wechseldiensten, wenn im Kalendermonat mindestens 6 Nachtdienste vorliegen
- Schwere körperliche Arbeit, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern 2.000 und von Frauen mindestens 1.4000 Arbeitskalorien verbraucht werden
- Berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- und Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin

Gerade in den letzten zwei Jahren haben wir erlebt, wie wichtig dieser Sektor für den Umgang mit krisenhaften Situationen ist. Menschen in diesem Bereich – im überwiegenden Ausmaß sind das Frauen – haben sich einen besseren Zugang zu Schwerarbeitspension verdient!

Dazu braucht es gesetzliche Änderungen und eine Präzisierung der Verordnung zur Schwerarbeit:

- Berücksichtigung von Schwerarbeitszeiten während der gesamten Berufslaufbahn und nicht nur in den letzten 20 Jahren
 - Eine generelle Aufnahme von psychischen Belastungen in die Schwerarbeitsverordnung
 - Eine Präzisierung der Voraussetzung welche Pflegetätigkeiten als Schwerarbeit zu qualifizieren sind. Dabei ist der Gesamtkontext der Pflegetätigkeit zu berücksichtigen und nicht nur ein Parameter (Pflegegeldstufe)!
 - Klarstellung, dass schwere körperliche Tätigkeit vorliegt, wenn Frauen mindesten 21.000 und Männer mindestens 30.000 Arbeitskalorien im Kalendermonat verbraucht haben – unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage
- Die bisherige Praxis zeigt einen äußerst restriktiven Umgang bei der Anerkennung von Schwerarbeit im Pflegebereich. Ohne diese Änderungen ist es für Menschen im Pflegebereich de facto kaum möglich eine Schwerarbeitspension zu erhalten. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Schwerarbeitspension bislang nur Männern beansprucht werden konnte, wäre eine Angleichung im Sinn von mehr Geschlechtergerechtigkeit dringend geboten.

Ein Antrag wurde bereits in der Arbeiterkammer Wien eingebracht, der mehrheitlich angenommen worden ist und es ist zu hoffen, dass die geforderten Maßnahmen von der Bundesregierung umgesetzt werden.



© Gewerkschaftsschule Wien - Zsolt Marton

ACHTUNG GESUNDHEIT! MACH MIT! SEI DABEI! DEMONSTRATION AM 12.05.2022

Treffpunkt FSW&Töchter: 15:00 Landstraße
vor den Lokalen des Hilton (Selleny's Bar, Calea Dinner Club)



<http://secure.gewerkschaft.at/C01/Mitgliedsanmeldung/>

Vorsitzende von Betriebsrat und Personalvertretung im FSW und Töchter



BR-Vorsitz FSW:
Andreas Richter-Huber
0676 / 82 89 10846
andreas.richter-huber@fsw.at



BR-Vorsitz SUL:
Wolfgang Peer
01 / 24 5 24 60667
wolfgang.peer@fsw.at



BR-Vorsitz AWZ:
Sarah Scheil
0676 / 82 89 70258
sarah.scheil@awz-wien.at



BR-Vorsitz WPB:
Sonja Müllner
0676 / 82 89 30331
sonja.muellner@fsw.at



ZBR-Vorsitz LGM:
Ewald Kloiber
0676 / 82 89 50168
ewald.kloiber@fsw.at



BR-Vorsitz ODW:
Magdalena Zangerl
0676 / 82 89 40803
magdalena.zangerl@fsw.at



DA-Vorsitz FSW:
Monika Bauer
01 / 24 524 10241
monika.bauer@fsw.at

IMPRESSUM

SeiDabei – Betriebsrat und Personalvertretung
FSW & Töchter informieren: Hintergründe und Fakten
aus erster Hand; Ausgabe Mai 2022, Redaktions-
team: Konzernvertretung FSW & Töchter

www.br-fsw.at