

Der

FIDELIA DER ARBEITER

Organ demokratischer Gewerkschafter

Nr. 49

VOR 25 JAHREN : 12. FEBRUAR 1934 .

25 Jahre ist es nun her, daß ein paar hundert entschlossener Arbeiter versuchten mit einer Kraftanstrengung ohnegleichen, dem Faschismus einhalt zu gebieten. Veraten von einer satten Bürokratie, erdrückt von der Übermacht der faschistischen Banden und des Bundesheeres, sind sie unterlegen. Unterlegen aber nicht gebeugt. Noch im Angesicht ihrer Mörder haben sie ihre Überzeugung zum Ausdruck gebracht, daß die Arbeiterbewegung, der Sozialismus unbesiegbar sind.

Die Morde an Weisel, Wallisch, Münicreiter und Gefährten sind noch nicht gesühnt, aber viele der Drahtzieher von damals haben schon wieder Macht und Würden.

DER WIRTSCHAFTSTAG.

Durch den G-Vertrag hat die überwiegende Zahl der arbeitender Frauen den Anspruch auf einen Wirtschaftstag verloren.

Interessant ist die Begründung, wie sie im Vertrag gegeben ist und von Mitgliedern des Verhandlungskomitees angeführt wird. Es wird gesagt, diese Einrichtung hätten die Nazi im Interesse der Rüstung eingeführt, es sei an der Zeit das Nazierbe zu liquidieren. Was umso leichter sei als wir schon in den meisten Fällen die 5 Tage Woche haben. Wenn wir hier noch die Ansicht hinzufügen, daß die Frauen für ihre Gleichstellung eben

Fortsetzung Seite 2

DER GESAMT - KOLLEKTIVVERTRAG.

Mit dem 1.2.59 trat der Vertrag über die Einführung der 45 Stundenwoche in Kraft. Über seinen Inhalt wurde schon viel gesagt und wird auch noch etliches zu sagen sein. Die Mehrzahl der Arbeiter ist verbittert.

Doch der Vertrag als solches, hat seine besondere Bedeutung. Wir stimmen durchaus mit "Glück auf" über ein, wenn dieses schreibt: Der 1.2.59 wird als ein denkwürdiger Tag in die Geschichte der österreichischen Arbeiterbewegung eingehen. Und Warum? Auch darüber berichtet "Glück auf".(weil dieser Vertrag) zweifellos einen Meilenstein in der sozialpoli-

Der Gesamtkollektivvertrag:

tischen Entwicklung darstellt.

Aber welch ein Meilenstein? Man wird lange zurückblättern müssen um einen Vertrag zu finden, der so ein faules Kompromiss beinhaltet.

Wir wissen sehr wohl, daß es nicht immer möglich ist, alle Forderungen voll durchzubringen. Das man die Forderung nicht durchbringt (zehntausende sind von der 45 Stundenwoche ausgenommen) und außerdem noch Einrichtungen preisgibt, die sich die Arbeiterschaft in Jahrzehntelangen beharrlichen Kämpfen ertrotzt hat, das blieb bisher dem grünen und braunen Faschismus vorbehalten.

Ungeachtet einer lauten Propaganda stellen wir fest, daß die Sozialpolitik schon seit geraumer Zeit stagniert. Rückgang der Budgettanteile, Verschlechterung der Krankenkassa, kein Arbeitszeitgesetz usw. sind die Merkmale. Der Generalkollektivertrag aber, ist ein WENDEPUNKT, ein MEILENSTEIN. Dieser zeigt an, daß wir nunmehr die berühmte (oder berüchtigte) Renner Strasse verlassen und in den Dolfuß Weg einschwenken. Täusche sich niemand über die Folgen dieser Tatsache.

Die Empörung wächst. Es wird notwendig, die österreichische Arbeiterbewegung neu zu orientieren. Den SP Betriebsräten und Vertrauensleuten kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Werden sie dieser Bedeutung gerecht werden?

Der Wirtschaftstag:

Opfer bringen müssen, dann haben wir die wesentlichsten (und fadenscheinigsten) Argumente beisammen.

Nehmen wir gleich das letzte Argument: Opfer für die Gleichstellung, Gleichberechtigung. Dieses Argument stammt aus der Werkstatt der primitivsten Gleichmacher.

Für Sozialisten umfasste der Begriff der Gleichheit in Arbeitsfragen auch immer die besondere Berücksichtigung des Geschlechts und das Alter des arbeitenden Menschen. Deshalb traten sie immer für die Schaffung besonderer Normen für die Frauen und Jugendlichen ein. Das heißt praktisch: Wer die Abschaffung des Wirtschaftstages mit der Gleichberechtigung zu rechtfertigen sucht, gefährdet die ganze Schutzgesetzgebung.

Das die Nazi den Wirtschaftstag eingeführt haben, besagt zunächst überhaupt nichts. Wir haben nur zu prüfen ob diese Einrichtung in die jetzige Zeit passt und wem sie Nutzen bringt.

Wir haben festgestellt, daß die Frau deshalb besonders Schutzwürdig ist, weil sie physisch und psychisch anders geartet ist. Aber nicht nur das, sie hat auch eine wesentlich andere gesellschaftliche Funktion als der Mann. Und besonders dann, wenn die Frau für einen Haushalt, für eine Familie zu sorgen. Deshalb hat sie ein Recht auf Berücksichtigung in der

Produktion und der Arbeitsnormierung, solange als die Produktion nicht auf die Frauenarbeit verzichten kann. UND DIE MODERNE PRODUKTION IST OHNE FRAUENARBEIT UNDENKBAR.

Es wird gesagt, wir haben sowieso in den meisten Betrieben die 5 Tage Woche und jetzt noch nur mehr mit 45 Stunden. Das ist belanglos. Die Verkürzung der Arbeitszeit beruht ja schließlich nicht darauf, daß sich irgendwo, irgendwann, irgendwelche Unternehmer zusammengesetzt haben und nach Beratungen zudem Entschluß kamen, ihre Arbeiter unter fortzahlung des Lohnes nach Hause zu schicken. Die Verkürzung der Arbeitszeit beruht auf objektiven Notwendigkeiten der Produktion und auf dem Jahrzehnte langen Kampf der Arbeiter um ein Stück Menschsein.

Es wäre undenkbar, unter den heutigen Produktionsverhältnissen 7 Tage von früh bis spät zu arbeiten. Schwerste gesundheitliche Schädigungen wären in Kürze die Folge.

Die Konzentrierung der Arbeit bringt es mit sich, daß die Kräfte sich schon in kürzerer Zeit erschöpfen. Und besonders die Kräfte der Frauen. Auch die Frau hat ein Recht die 2 Tage zu Wiederherstellung der Kräfte zu nützen. Dies wird dadurch beeinträchtigt, daß ihre besondere Stellung in der Gesellschaft nicht anerkannt wird. Das wird beeinträchtigt durch die Abschaffung des Wirtschaftstages.

Man muß eintreten für den Wirtschaftstag, für die Bezahlung der dadurch entfallenen Stunden. Das ist soziale, sozialistische Politik. Das ist ein Beitrag zum Schutz der Familie.

Die jetzige Regelung mag die Unternehmer befriedigen, niemals aber Menschen, die sich ein soziales Gewissen bewahrt haben.



Human Relations und die Tatsachen.

Human Relations (lies Hjumen Releschns) ist eines der Schlagworte die nach dem letzten Krieg gängig wurden. Obwohl nun schon viele, viele Jahre verstrichen sind wird man nur spärliche Auswirkungen irgendwo finden.

Ausgedrückt soll mit dem H.R. werden, daß die menschlichen Beziehungen im Bereich der Produktion gefördert werden sollen. Es gibt dann laut Lesebuch nicht mehr Kapitalisten und Lohnarbeiter, sondern nur mehr Sozialpartner die sich in einem edlen Wettstreit an Höflichkeit und Guttun befinden. Solcher Art entsteht eine saubere Atmosphäre, die Arbeit wird zur Lust und dadurch dann ohne Zweifel ergiebiger. Das wäre alles recht schön, aber kaum wo anzutreffen.

Wie wäre es, wenn die Betriebsleitung einmal einen kleinen Versuch machen würde. Zum Beispiel in der Starkstrommontage. Ein Human Relations

Fachmann würde dort Studienmöglichkeiten wie noch nie vorfinden. Wie gesagt die Sache wäre eines Versuches wert, wenns nichts nützt (wir haben so unsere Erfahrungen) schaden kann es doch bestimmt nicht.

.....
UNNÖTIGER EIFER.

Ein Arbeiter hatte einen Brief an das Gewerkschaftsorgan geschrieben, in dem er seine Ansichten über Vorgänge in unserer Firma wiedergab. Die angeschnittenen Fragen waren sicher von Interesse, auch dann wenn vielleicht nicht alles auf unsere Firma zutraf. Hätte der Brief unwahre Behauptungen über die Firma enthalten, wäre es Aufgabe der Firmenleitung gewesen zu berichtigen. Obwohl der Betriebsrat in keiner Weise angegriffen wurde, haben es einige Betriebsräte notwendig gefunden eine Erklärung zu dem Brief verfasst und im Gewerkschaftsorgan veröffentlichten lassen. Warum so eilig, Kollegen?

AUSWÄRTSZULAGE ANDERSWO.

In der Frage Auswärtszulage ist der Kollektivvertrag sehr unklar. Das führt immer wieder zu Differenzen.

Ein Besuch bei anderen Firmen hat gezeigt, daß auch dort diese Frage Bedeutung hat. Vorbildlich gelöst ist sie bei SIEMENS. Dort ist klar gestellt, daß die Ortsmontage alle Baustellen innerhalb der Grenzen Wiens umfasst und deshalb alle Baustellen außerhalb der Gemeindegrenze als Fernmontagen zu gelten haben.

Bei Elin, AEG und Brown Boveri wird die gleiche Regelung angestrebt.

Nehmen es auch nicht genau.

Laut Betriebsrätegesetz sollte bei uns schon längst eine Halbjahresversammlung stattfinden. Es gäbe bestimmt eine Menge betriebliche und gewerkschaftliche Probleme zu erörtern. Früher hat man (oft mit Recht) kritisiert, daß Koll. Boswald Beschlüsse, Bestimmungen u.s.w. nicht einhält. Jetzt haben wir einen anderen Obmann und was geschieht: Die Koll. Sibor nimmt es auch nicht genau wie obiger Hinweis zeigt. Ähnlich soll es sich mit der Geschäftstätigkeit von Betriebsräten handeln. Koll. Boswald wurde deswegen kritisiert, jetzt sollen laut Berichten von Kollegen die Kritiker von damals selbst Vermittlungen durchführen.