

EH



direkt

Heute schon im Internet
gesurft?

www.eh.vkl.de

Nr. 100

25. August 2004

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte



Inhalt

- Seite 2: **Rückblick**
- Seite 3: **Arbeitszeit und Entgelt unter Trommelfeuer**
- Seite 4: **Vertrauenskörper im Internet/
Neue Rationalisierungsprogramme
in der Stahlindustrie**
- Seite 5-7: **Aus dem Betrieb**
- Seite 8: **Vor-/Nachschichten als Heilmittel
für personelle Unterbesetzungen**
- Seite 9/10: **Kleine Tarifgeschichte**
- Seite 11: **Hartz IV/IGM-Beitragsaktion**
- Seite 12: **Impressum/Preisfrage**

Rückblick

Rückblick

Schlagzeilen der letzten Jahre

In den letzten **99 Ausgaben der EH direkt** gab es etliche Schlagzeilen, die die Belegschaft von EH bewegten. Wir haben im Folgenden die Schlagzeilen aufgeführt, die am meisten für Aufsehen sorgten. Sie sind alle im Internet abrufbar.

Nr. 9: August 1994

„Geschäftsführung lässt Arbeitszeitverhandlungen platzen!
Arbeitszeitverkürzung (35-Std.-Woche)

Nr. 11: April 1995

„Papa macht Mehrarbeit – Kind arbeitslos?“
Maßnahmen zum Abbau der damaligen enormen Mehrarbeit (1994 rd. 45.000 Mehrarbeitsschichten)

Nr. 12: April 1995

„Weitere Neueinstellungen für den Eisenbahnbetrieb“
50 Einstellungen im Eisenbahnbetrieb

Nr. 25: Oktober 1996

„Größte Protestaktion bei EH“
Aktion am 24.10.1996 bei TKS wg. Tarifbruch, Gemeinsames Frühstück bei EH gut angekommen

Nr. 28: März 1997

„Angriff abgewehrt“
Entgeltfortzahlung bei Krankheit hat weiter Bestand

Nr. 30: April 1997

„Teilerfolg für Stahlbeschäftigte“
Fusion Thyssen Stahl AG/KruppHoesch Stahl AG

Nr. 33: Juli 1997

„Nicht mit der Brechstange!“
Böse Überraschung bei Leistungszulage für Angestellte

Nr. 35: Oktober 1997

„Zitronenpresse und alles TOP?“
Kostensenkungsprogramm soll 40 % Kosten senken

Nr. 40: Februar 1998

„Das lassen wir uns nicht bieten!“
Schlechter Sozialplan bei EH

Nr. 47: August 1998

„Haie(r) bei EH“
Konsequenzen EH-TOP

Nr. 54: April 1999

„Neue Unterrichtsräume“
Druck der JAV führte zum Erfolg

Nr. 55: Juni 1999

„Poker um neue Schichtpläne“
Neue Schichtpläne im Hafen und im Eisenbahnbetrieb

Nr. 60: März 2000

„Höchstleistungen und Erschwernisse für weniger Geld“
EH-TOP fordert weitere Opfer

Nr. 66: Februar 2001

„Will die Geschäftsführung neuen Streit?“
Unbezahlte Pausen TE

Nr. 70: Sept. 2001

„Zukunft der Zugabfertiger, Datenerfasser und Disponenten weiter ungewiss!“
Abbau von 120 Beschäftigten

Nr. 71: Sept. 2001

„Am 05.09.01 hatte die Belegschaft das Wort ...“
400 Beschäftigte legten die Arbeit nieder

Nr. 85: Juni 2003

„Personalabbau durch Maßnahmenpaket weitgehend vermeidbar“
Hilfe i. S. Personalabbau durch Konzept SCI (Berater BR)

Wie soll das Kind heißen?

Vor 11 Jahren, im Dezember 1993, beschloß die damalige IG Metall Vertrauenskörperleitung bei EH, eine gewerkschaftliches Informationsblatt herauszugeben. Es wurde eine mehrköpfige Redaktion gebildet, die der damalige VK-Leiter Hermann Dierkes als „Chefredakteur“ leitete. Inhalte sollten neben betrieblichen, vor allem auch sozial-, gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Themen sein. Alle Redaktionsmitglieder gingen damals mit großem Elan an das gemeinsame Projekt.

Was der Zeitung fehlte, war allerdings ein prägender Name. Die Redaktion fordert die EH-Beschäftigten auf, Vorschläge einzureichen. Die Redaktion entschied sich für **EH direkt** von Koll. Markus Hoffmann (heute TKS, betreut unsere Werksrentner).

Der Name sollte gleichzeitig Erkennungsmerkmal und Verpflichtung sein! Informationen sollten direkt und zeitnah an die Beschäftigten gebracht werden. Sie ist bis heute unabhängig und kritisch, auch gegenüber der eigenen Organisation. Nachdem *EH direkt* lange Zeit häufig erschien, ging die Anzahl in der jüngeren Zeit zurück. Heute erscheinen im Schnitt wieder 5 bis 6 Zeitungen pro Jahr. Das soll sich in Zukunft ändern, denn sie soll mit dem neuen Vertrauenskörper (gewählt am 06.07.04) wieder mehr Gewicht bekommen. Sie soll wieder politischer werden und aufklären.

Wir wünschen *EH direkt*, dass sie den Anspruch der Beschäftigten erfüllt und noch lange erscheint.

Im übrigen kann *EH direkt* auch im Internet abgerufen werden: www.eh.vkl.de

Arbeitszeit und Entgelt unter Trommelfeuer

Unternehmer und herrschende Politik haben die Arbeitszeit und Entgelt im Visier. In einer offensichtlich politischen Kampagne haben die Weltkonzerne Siemens und DaimlerChrysler es geschafft, den betroffenen Belegschaften und der IG Metall schwerwiegende Zugeständnisse abzurufen. Das wird nicht ohne Folgen für uns bleiben.

Seit Monaten ist das Trommelfeuer gegen Gewerkschaften und Lohnabhängige kaum noch auszuhalten: „Die Deutschen arbeiten zu wenig“, „Die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft muß gesteigert werden“. Wie? „Die Wochenarbeitszeit muß rauf“, „der Urlaub ist zu lang“, „das Rentenalter immer noch zu niedrig“. Jeden Tag werden neue Säue durch's Dorf getrieben. „Der Kündigungsschutz muß weg, damit Arbeitslose eingestellt werden können“ war die vorerst letzte Parole. Alles wird breit getreten, und sei es noch so realitätsfremd, sachlich unrichtig und sozialfeindlich.

Während die Schröder/Fischer-Regierung, gestützt auf die CDU-Bundesratsmehrheit, ein Sozialabbauprogramm durchzieht, wie es die Republik noch nicht erlebt hat, und im öffentlichen Dienst massiv die Arbeitszeit verlängert, schlagen Konzerne mit der Axt auf erkämpfte Tarifverträge und betriebliche Sozialstandards. Das System der Flächentarifverträge ist bereits durchlöchert wie ein Schweizer Käse, schon längst nicht mehr nur in den neuen Bundesländern.

Der Siemens-Vorstand hat sich Ende Juni gegenüber IG Metall und Belegschaften in spektakulärer Weise durchgesetzt. Nach der massiven Drohung, die Produktion nach Ungarn zu verlagern, arbeiten die Beschäftigten der beiden Handy-Werke in Bocholt und Kamp-Lintfort jetzt 40 Stunden und müssen unter dem Strich Entgeltverluste von 20 % hinnehmen. Im Gegenzug wurden Standorterhalt und Investitionen zugesagt. Aber wie verbindlich sind diese Zusagen? Hausgerätehersteller und Maschinenbauer wie MAN, Opel und VW wollen mit ähnlichen Kürzungsprogrammen nachziehen. DaimlerChrysler, siebtgrößter Konzern der Welt und hochprofitabel, will die Personalkosten um 500 Mio. € jährlich senken.

DaimlerChrysler greift an

Doch der Vorstand hatte seine Rechnung ohne die Belegschaften gemacht. Sie haben sich auf beispielhafte Weise zur Wehr gesetzt. Und billige Entlastungsmanöver („Wir verzichten auf 10 % unserer Bezüge“) haben nicht verfangen. Nicht bei Managern, die sich in den letzten Jahren ihre Bezüge um 100 % erhöht haben, wie Schrepp 11 Mio. Euro, obwohl viele von ihnen für Schlechtleistungen hätten noch Geld mitbringen müssen. Mautsystem, Neigetechik, Chrysler-Fusion, Mitsubishi-Abenteuer, Combino-Strassenbahn und zahllose PKW-Rückrufaktionen mögen als Stichworte genügen.

Der Kompromiß im Einzelnen

- Verzicht auf bereits vereinbarte 2,79 % Entgelterhöhung im Rahmen des neuen Entgeltrahmenabkommens ERA
- „Freiwillige“ 40-Std.-Woche ohne Mehrarbeitszuschläge in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Planung. Hier wurde die bestehende tarifliche 18%-Maximalklausel, die eigentlich für Krisenbetriebe gedacht war, vollständig beseitigt
- 2.500 Leiharbeiter (d.h. 1,5 % der Gesamtbelegschaft) dürfen in allen deutschen Standorten zu wesentlich schlechteren Tarifbedingungen beschäftigt werden
- Im Sindelfinger Werk wird die seit 1978 bestehende sog. Steinkühler-Pause von fünf Minuten pro Stunde in 1 bis 2 Qualifizierungstage umgewandelt, die die Betroffenen einbringen müssen. Außerdem entfallen sog. Kommunikationszeiten
- Ein „Ergänzungstarifvertrag“ für Dienstleistungen (z.B. Kantinenbetriebe) sieht binnen drei Jahren die schrittweise Anhebung auf 39 Wochenstunden ohne Lohnausgleich und mit deutlich niedrigeren Löhnen vor. Ab dem 54. Lebensjahr sinkt sie bis zum 60 Lebensjahr wieder, bei vollem Lohnausgleich, auf 34,5 Wochenstunden ab. Die Konditionen der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse werden im Bestand gesichert.
- Kritiker des Abschlusses befürchten, dass sich DaimlerChrysler auch noch im Rahmen der weiteren Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens das holt, was noch an den 500 Mio. € Einsparvolumen fehlen mag.

Fortsetzung von Seite 3:

Doch die enorme Kampfbereitschaft der 160.000 Daimler-Beschäftigten wurde nicht voll in die Waagschale geworfen. DaimlerChrysler ist als klarer Punksieger aus der Auseinandersetzung hervor gegangen. Man sehe sich nur an, wer alles den „Kompromiß“ in höchsten Tönen und als „Sieg der Vernunft“ lobt! Fakt ist: DaimlerChrysler zieht den Beschäftigten jährlich 500 Mio. € aus der Tasche und die Belegschaft wird langfristig gespalten.



Es wäre vollkommen falsch, das Ganze als unternehmensinternen Konflikt darzustellen. Die Vorstöße von Siemens, DC und vielen anderen sind Teil einer umfassenden Kapitaloffensive. Auf der Pressekonferenz nach dem Abschluß bei DaimlerChrysler begann Vorstandschef Schrepp bezeichnenderweise mit dem Satz: „Wir müssen den Menschen in Deutschland vermitteln ...“ „Kompromiß der Vernunft“ bei DaimlerChrysler?

Im Gegenzug hat DaimlerChrysler sieben Jahre Beschäftigungssicherung zugesagt und die Übernahme der Azubis. Wie belastbar dieser Vertragsteil ist, wird sich noch zeigen. Viele Unternehmen wollen jetzt nachziehen.

Vertrauenskörper im Internet

Seit gut einem Jahr hat der Vertrauenskörper bei EH eine eigene Internetseite. Was mit dem vorgefertigten Layout eines namhaften Telekommunikationsanbieters anfang, macht heute in den Augen der Betrachter der Seite einen fast professionellen Eindruck.

Unter www.eh.vkl.de kann der geneigte Leser aktuelle, politisch bewegende Themen verfolgen.

So gut die Internetseite auch sein mag, sie kann immer noch verbessert werden. Deshalb werden Vorschläge von Euch gern entgegen genommen. Auch Einträge in unser Gästebuch sind willkommen.

Neue Rationalisierungsprogramme im Stahlbereich

Auch bei uns im Stahlbereich ist Wachsamkeit geboten. Der **ThyssenKrupp-Vorstand hat das „Projekt 2006“** aufgelegt. Er will als nächstes 240 Mio. € einsparen, ein Drittel davon unmittelbar auf Kosten der Beschäftigten. Eine Idee: Einführung **der 33,6-Std.-Woche im Kontibereich** durch Wegfall der Verfügungsschichten ohne Entgeltausgleich. Ein ganzes Kaltbandwerk ist gefährdet. Welches ist noch nicht bekannt.

Die Zahl von **1.350 abzubauenen Arbeitsplätzen** macht die Runde. Die Konsequenzen für Tochterunternehmen wie Eisenbahn und Häfen sind noch nicht klar. Wir haben mehrere Jahre harter Auseinandersetzungen und schwieriger Kompromisse hinter uns. Elemente des DaimlerChrysler-Abschlusses kennen wir inzwischen ansatzweise auch bei der EH GmbH.

Bei **HKM läuft das Produktivitätssteigerungsprogramm (PSP)**. Es soll 100 Mio. Euro an „Einsparungen“ bringen. 35 % des Volumens soll aus Personaleinsparungen kommen. Im Juli 04 ist eine „Vereinbarung, die zum Interessenausgleich“ verabschiedet worden, bei der faktisch betriebsbedingte Kündigungen abgeschlossen werden. Ohne harte Kündigungen zwar, aber sie werden Duisburg bitter fehlen. In den zurückliegenden 10 Jahren hat HKM die Produktivität schon enorm gesteigert. Mit einem Drittel weniger Personal wird ein Drittel mehr Stahl hergestellt! Die Produktion soll von derzeit rund 5 auf 6 Mio. jato hochgefahren werden.



Aus dem Betrieb Aus dem Betrieb



Eisenbahnbetrieb

Weitere Umstrukturierungen

EB beabsichtigt, ab 01.09.04 in der ZL den bisherigen Datenerfasserarbeitsplatz (von Mo-Fr im Früh-/Spätdienst) entfallen zu lassen.

Eine der gravierendsten EH TOP Maßnahmen bezüglich „Abbau der Datenerfasser“ wäre nahezu komplett abgeschlossen. Damit sind zig Arbeitsplätze aus der ZL verschwunden. Alle bis-her betroffenen Kollegen haben einen Ersatzarbeitsplatz bekommen. Auch wenn der eine oder andere Kollege mit dem neuen Arbeitsplatz nicht unbedingt ganz „glücklich“ ist, ist trotzdem zu bemerken, dass es dem Betriebsrat durch Nutzung verschiedener Instrumente gelungen ist, soziale Härtefälle zu vermeiden.

Dispo 17 und MCDS-Bediener 5

Eine weitere Maßnahme betrifft die Zusammenlegung der Arbeitsplätze des Dispo 17 mit dem des MCDS 5 Bedieners. Hier läuft zur Zeit ein Betriebsversuch. Dieser sollte zwar schon lange laufen aber hier sah der Betriebsrat noch Regelungsbedarf. Fehler in der MCDS Steuerung mussten zunächst durch die Firma Bombardier bereinigt werden. Ausbildungsrückstände waren auszuräumen. Nach dem Versuch, der bis Ende September laufen soll, und vom BR begleitet wird, werden die Ergebnisse gemeinsam ausgewertet.

Belastungsanalysen gefordert

In diesem Zusammenhang hat der BR für alle übrigen Disponentenstellen in der ZL sowie in HKM und Krefeld Belastungsanalysen gefordert. Die Belastungsanalyse für den Dispo 10 liegt nach mehrmaliger Aufforderung endlich vor.

Last but not least hat der BR den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema angeregt.

Technik

Betriebsrat fordert Werkstattkonzept TE

Schon bevor die Geschäftsführung (GF) von EH die Dienstleistungen der Werkstätten als „Sekundärgeschäft“ bezeichnet hat, forderte der BR ein Werkstattkonzept ein. Der BR lässt sich bei seinen Vorstellungen von der Firma SCI beraten. Nach ersten Informationsgesprächen mit der Leitung von TE, ließ die GF einen fest vereinbarten Gesprächstermin im Juni ersatzlos platzen. Man hätte derzeit kein Konzept, so die Begründung und außerdem wolle man dem Nachfolger des zum 30.09.2004 ausscheidenden Bereichsleiter, Herrn Gebel, „nicht vorgreifen“. Aufgrund der Äußerungen der GF die Werkstätten als Sekundärbetrieb zu werten und dem aus Kostengründen geplanten „Entfall“ der Halle 2/3, macht sich der BR ernsthafte Sorgen über die weitere Entwicklung der Werkstätten und ihrer Arbeitsplätze.

Es ist schon merkwürdig! Zwar läge kein Konzept vor, aber wir fragen, ob Planungen bezüglich der Halle 2/3 kein Konzept sind!?

Deshalb hat der BR, der GF im Juli einen Fragenkatalog überreicht. Wir sehen in den Werkstätten und hier vor allem bei der Radsatzbearbeitung ein großes Potential zum Beschäftigungsaufbau. An Kunden mangelt es nicht. Aber es fehlt offensichtlich der Wille mit den Möglichkeiten der Werkstätten offensiv am Markt aufzutreten. Das ist allein schon an den andauernden Personalproblemen in der Radsatzwerkstatt zu erkennen.

Trotz eines Ortstermins, an dem der BR und unser Kaufmännischer Geschäftsführer, Herr Bierching teilnahmen, weigert sich die GF bisher strikt das Personal aufzustocken. Die Aufgabe der Halle 2/3 hätte im übrigen zur Folge, dass jeder Gedanke die Dienstleistungen der Werkstätten auszuweiten vergeblich wäre. Hier sägt man sich den Ast ab, auf dem man selber sitzt.

Aus dem Betrieb Aus dem Betrieb

Qualitätsstandards

Ölplanscherei im ZL Beeckerwerth

EH ist ein für Qualität zertifiziertes Unternehmen. Nach dem erklärten Willen der Geschäftsführung sollen Arbeits- und Gesundheitsschutz Vorrang vor allen anderen Aufgaben haben. Soweit so gut. Doch Anspruch und Wirklichkeit liegen leider manchmal noch weit auseinander. Aufgabe aller Beteiligten bleibt es deshalb, Mißstände fest zu stellen und zügig zu beseitigen. Beispiel Zentral-lager Beeckerwerth. Hier wurden die Beschäftigten im Mai u.a. nachdrücklich auf Ordnung und Sauberkeit hingewiesen sowie auf verbesserte Arbeitsqualität. Kunden aus der Autoindustrie hatten sich über beschädigte Coilbleche beklagt und die Halle inspiziert. Doch ein Problem wurde offenbar nicht thematisiert: Das ständige Auslaufen von Öl.

Mit der, aus Beschäftigungsgründen, erfreulichen Übernahme des Zentrallagers Beeckerwerth Ende Dezember 2003 hat EH auch eine unschöne Erbschaft mit übernommen: **Der Hallenboden ist auf großen Flächen stark verölt. Das bedeutet: Rutsch- und Verletzungsgefahr für die Beschäftigten, Umweltgefahr, da das Öl wohl schon durch den Asphaltboden durchgesickert ist und diesen weiter beschädigt.**

Die Ursache sind, aus Korrosionsschutzgründen, eingeeölte Coils, und hier insbesondere die Coils für französische Abnehmer. Diese sind in Kunststoff verpackt. Sobald diese Coils längere Zeit in der Halle lagern, läuft das Öl an der Unterseite zusammen und bildet in der Verpackung eine Blase, die 3 bis 5 Liter beinhalten kann. Wird das Coil vom Kran angehoben (überwiegend Magnetverladung), kann die Blase platzen und das **Öl läuft heraus**. Platzt sie nicht, hat der Verlader die Aufgabe, die Ölblase aufzustechen und das Öl aufzufangen, damit sie nicht die Ladefläche der LKWs verunreinigt. Diese Tätigkeit ist **nicht ungefährlich**, denn **angemessene Werkzeuge stehen nicht zur Verfügung**.

Die Kollegen behelfen sich mit einem Taschenmesser oder mit Signodebändern. Dabei muß sich der Verlader in den Gefahrenbereich einer **schwebenden Last** begeben. Ausserdem stehen **keine entsprechend breiten Stahlwannen** zur Verfügung, um das herauslaufende Öl sicher aufzufangen. Vor Ort befinden sich erstaunlicherweise 2 **ausrangierte Kochtöpfe**. Ein solcher Topf wird vom Verlader unter das hängende Coil bugsiert, danach sticht er die Plastikverpackung auf und versucht das herausschiessende Öl irgendwie in den Kochtopf zu lenken. **Dabei geht regelmäßig ein Teil des Öls daneben und verunreinigt den Hallenboden. Pro Schicht können da schon etliche Liter zusammen kommen!**

Die Bereichsleitung hat zwar Ölbindemittel zur Verfügung gestellt, aber das Problem ist so nicht gelöst. Das Risiko ist, dass durch die Kleckerei – zwischen Lagerplatz und aufnehmendem Fahrzeug oder im Bereich des Aufstechens - kleinere Flecken übersehen werden, die zu bösen Stürzen führen können. Die stark eingeeölte Coils machen auch die Eisenbahnwagen rutschig. Hier besteht ebenfalls Sturzgefahr, wenn der Verlader auf dem Wagen arbeiten muß.

Erste Maßnahmen

Nachdem der Betriebsrat mehrmals das Thema zur Sprache gebracht hat, wurden nun erste Maßnahmen ergriffen, um das Problem in den Griff zu bekommen. Mit einer Wanne kann nun das Öl im Verladeprozess aufgefangen werden. Jetzt soll noch ein Hubwagen besorgt werden, um die Wanne versetzen zu können. Die Hafenwerkstatt wurde außerdem beauftragt, ein geeignetes Instrument herzustellen, damit die Ölblasen gefahrlos aufgeschnitten werden können.

Das Thema sollte damit aber nicht erledigt sein. Nach Meinung des Betriebsrats ist eine weiter gehende Klärung nötig. Es muß festgestellt werden, warum die Verwendung derartiger Ölmengen bei den Frankreich-Partien angeblich unverzichtbar ist und die anderen Abnehmer das nicht wollen. Ist dieser große Öleinsatz nachweislich unvermeidlich, müssen technische Auffangmaßnahmen her, damit die Planscherei ein Ende hat. Konsequentes Handeln hat hier auch etwas mit Glaubwürdigkeit zu tun.

Aus dem Betrieb Aus dem Betrieb

Hafen Walsum

Umschlagsrekorde und Personalprobleme

Rekordverdächtig entwickelt sich der Stückgutumschlag im Werkshafen Walsum. Waren im Durchschnitt 175.000 Monatstonnen für das laufende Geschäftsjahr geplant, so liegen wir inzwischen bei 194.000 moto. Der erfreuliche Arbeitsumfang verlangt der Belegschaft Höchstleistungen und eine deutlich erhöhte Flexibilität ab. In die Schichtpläne wird häufig eingegriffen.

Fremdfirmeneinsätze

Ausserdem sind, nach Meinung des Betriebsrats, Schwächen in der Personaleinsatzplanung auszuputzen. Zudem liegt der Einsatz von Fremdfirmenkollegen seit Monaten auf hohem Niveau. Neben Leiharbeitern der Firmen Rapid und Mano seit Kurzem auch Kollegen von der Fa. Creyf.

Der Betriebsrat hat auch hier die behördliche Zulassung geprüft und für korrekt befunden. Aber der hohe Einsatz von „Unternehmerleuten“ ist nicht unproblematisch.

Es fragt sich, ob er in diesem Ausmaß noch durch die zwischen EH und Betriebsrat getroffenen Abmachungen gedeckt ist:

- ◆ Betriebsrat und EH hatten sich bereits im Zusammenhang mit den laufenden Personalabbaumaßnahmen in der Zentralen Leitstelle darauf verständigt, den betroffenen Kollegen Arbeitsplätze in den Verladebetrieben anzubieten. Viele waren/sind inzwischen in Walsum bzw. im Zentrallager Beeckerwerth im Einsatz. Des weiteren hatte der Betriebsrat zugestimmt, dass freie Arbeitsplätze in den Verladebetrieben solange von Leiharbeitern besetzt werden dürfen, bis freiwerdende Stammbeschäftigte überwechseln.

- ◆ Zum zweiten war der Betriebsrat damit einverstanden, zur Spitzenabdeckung (insbesondere für die personalaufwändige Schienenverladung) Fremdpersonal einzusetzen. Der Einsatz von Fremdpersonal als Kranführer ist dabei ausgeschlossen.

Unerfahrens Fremdpersonal

Ein weiteres Problem ist die ständige Fluktuation des Fremdpersonals: Immer wieder kommen neue und in der Eisenverladung unerfahrene Kollegen. Sie müssen nicht nur unterwiesen werden, was zusätzlichen Aufwand für Aufsichtspersonale und Sicherheitsfachkräfte bedeutet. Die unerfahrenen Fremdkollegen sind besonders unfallgefährdet und stellen auch für alle anderen Beteiligten ein erhöhtes Arbeitsschutzrisiko dar.

So kann es z.B. nicht richtig sein, dass bei der Schienenverladung am Rheinufer von 4 Verladern bis zu vier Fremdkollegen sind, von denen nur einer schon gewisse Erfahrungen mitbringt und die einzige Aufsichtskraft aus der Stammebelegschaft auch nur einige Monate mit dieser Arbeit vertraut ist. Hier werden auch die Kranführer unnötigerweise unter Stress gesetzt. Hier wird voll auf Risiko gespielt!

Inzwischen hat der Betriebsrat folgende Abmachung mit Hafenleitung und Personalwesen getroffen:

- ◆ Eine gewisser Stamm an benötigtem Fremdpersonal muß dauerhaft eingesetzt werden und darf nicht so häufig wechseln.
- ◆ Die Ausbildung von Kranpersonal wird wieder aufgenommen bzw. verstärkt
- ◆ EH gibt Auskunft darüber, wie viele Beschäftigte in absehbarer Zeit noch anderswo freierwerden und wie viele von ihnen überhaupt geeignet sind, in der Verladung zu arbeiten.
- ◆ Der Personaleinsatz in den Häfen hat sich künftig an der monatsbezogenen Betriebsmitteleinsatzplanung zu orientieren. So dürfte die Planung verlässlicher werden.

Im Trend der Zeit:

Vor- und Nachholschichten als Heilmittel für personelle Unterbesetzungen

Als im Juli des Jahres 2003 die Vor- und Nachholschichten, resultierend aus dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, bei EH eingeführt wurden, gab es in der Tat großen Unmut bei den Kolleginnen und Kollegen, dies auch zu Recht. Vor- und Nachholschichten sind und bleiben ein Eingriff in die persönliche Lebensplanung der Beschäftigten.

Die Arbeitgeberseite begründete damals die absolute Notwendigkeit dieser Schichten mit einem sehr fadenscheinigen Argument:

Gemäß der Zielzahlen durch EH-TOP wäre in Kürze ein weiterer Personalabbau von 63 Beschäftigten zu erwarten. Darüber hinaus habe man für 20 befristete Eisenbahner im Betriebsdienst, es handelt sich hierbei um die Auslerner aus den Jahren 2001/2002, keine Beschäftigung. Man brauche also ein Instrument, so die Geschäftsführung damals, um personelle Überdeckungen kostenneutral zu begegnen. Auch den Hinweisen des Betriebsrates, dass die momentane Stammebelegschaft nicht ausreicht, um die betrieblichen Erfordernisse zu erfüllen, schenkte man keine Beachtung. Aus heutiger Sicht ein folgenschwerer Irrtum. Man muß sich nämlich die Fragen stellen:

- **Wo sind denn die Mengen an Personalüberhängen?**
- **Wo sind denn die damals prognostizierten Schichtabsagen?**

Die bittere Erkenntnis nach gut einem Jahr: Mehrarbeitskonten und Zeitkonten aus den Vor- und Nachholschichten sind mit über 18.000 Stunden als Zeitguthaben proppenvoll.

Überdies sorgen Tausende von Schichtrythmuswechseln, Schichtverlegungen, Regelverstöße und sogar die Rekrutierung aus dem wohlverdienten Erholungsurlaub für weitere Unzufriedenheit bei den Beschäftigten.

Und als sei dies noch nicht genug, macht man sich weitere Gedanken zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten.

Der Betriebsrat steht auf dem Standpunkt: Das Maß ist voll!

Nach einer Konsultation mit der IG-Metall Bezirksleitung in Düsseldorf am 13.07.04 müssen wir folgendes feststellen:

Zur Klarstellung:

Der § 1 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung wird von der Geschäftsführung vollkommen fehlinterpretiert.

Im Vordergrund bei den Arbeitszeitkonten stand eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten der Arbeitnehmer. Ihnen sollte durch diesen Tarifvertrag die Möglichkeit eingeräumt werden, dass auch bei starren Schichtsystemen, wie sie momentan in der Stahlindustrie üblich sind, von den in den Schichtplänen festgelegten Freizeiten bis zu 12 Mal in einem Jahr abgewichen werden kann, um z.B. die Kegeltour, zu ermöglichen.

Das Recht des Arbeitgebers ebenfalls 12 Schichten Vor- oder Nacharbeit zu verlangen, beschränkt sich lediglich darauf, Vakanzen die durch Freizeitwünsche von Beschäftigten entstehen, zu kompensieren, um betriebliche Abläufe nicht nachhaltig zu beeinträchtigen.

Diese Schichten sind also weder dafür da, um Löcher in den Schichtplänen zu stopfen noch um der Gefahr von Kurzarbeit zu entgehen! Aus diesem Grund hat der Betriebsrat die Rahmenbetriebsvereinbarung „Schichtenpläne“ fristgerecht zum Jahresende gekündigt. Parallel dazu arbeitet die IG-Metall an einem Tarifvertrag zu Arbeitszeitkonten in der Stahlindustrie, der voraussichtlich 2005 zur Anwendung kommen wird. Die Belegschaft von Eisenbahn und Häfen wird in den nächsten Monaten umfassend darüber informiert.

!! Bildungsurlaub !! **5 Tage (AWbG), die den Kopf verändern**

Gefahrstoffe am Arbeitsplatz

Im Seminar werden die Gesundheitsgefahren wichtiger Stoffgruppen behandelt, die wichtigsten Vorschriften erörtert sowie Schutzrechte der Arbeitnehmer dargestellt.

Datum: **18.10. bis 22.10.2004**
Ort: **Mülheim/Ruhr**

Anmeldungen bzw. Informationen bekommt Ihr über Wilfried Franke (IGM-Bildungsverantwortlicher bei EH) sowie über die Bereichsbetriebsräte

Hinter jedem Erfolg, den die IG Metall in der Vergangenheit erreicht hat, steht ein zäher Kampf!

kleine Tarifgeschichte



Manchmal ging es nicht ohne Streik. Die folgende Chronik gibt einen kurzen Überblick.

- 1956** Die Arbeitszeit wird von 48 auf 45 Std. verkürzt. Für die Arbeitszeitverkürzung gibt es einen Lohnausgleich von 6,5 %.
- 1957** Nach 16 Wochen endet in Schleswig-Holstein der Streik um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter.
- 1959** Die Arbeitszeit wird von 45 auf 44 Std. in der Woche verkürzt mit 2,3 % Lohnausgleich.
- 1960** Es gibt 8,5 % mehr Lohn und Gehalt.
- 1962** Die Arbeitszeit wird auf 42,5 Std. verkürzt. Lohnausgleich 3,5 %. Der Urlaub wird um 3 bis 6 Tage verlängert.
- 1964** Die wöchentl. Arbeitszeit wird auf 41,5 Std. verkürzt. 3 % Lohnausgleich. Der Urlaub verlängert sich um 1 bis 2 Tage.
- 1965** Es gibt 3 % mehr Lohn und Gehalt und ein zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %.
- 1967** Die 40-Std.-Woche wird eingeführt. Es gibt 1,9 % mehr Lohn und Gehalt und 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.
- 1968** Die IG Metall handelt ein Rationalisierungsschutzabkommen aus.
- 1969** Im Frühjahr gibt es 3 %, im Herbst noch einmal 8 % mehr Lohn und Gehalt. Tarifverträge über den Schutz von Vertrauensleuten und Jugendvertretern werden abgeschlossen.
- 1970** Es gibt durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen von 26,- DM je Monat (Auszubildende 13,- DM) wird abgeschlossen. Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des freien Sonntags.
- 1972** Das 13. Monatseinkommen wird abgesichert. Der Urlaub wird um 1 bis 2 Tage verlängert.
- 1973** Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer. Die Zahlung von Kontoführungsgebühren wird vereinbart.
- 1974** Das 13. Monatseinkommen wird auf zehn bis 40 % je nach Betriebszugehörigkeit und das zusätzliche Urlaubsgeld auf 50 % erhöht, der Urlaub um 2 Tage verlängert.
- 1976** Die vermögenswirksamen Leistungen werden auf 39,- DM erhöht (Auszubildende 19,50 DM).
- 1977** Das 13. Monatseinkommen wird auf 20 bis 50 % erhöht.
- 1978** In Nordrhein-Westfalen streiken die Stahlarbeiter 6 Wochen für die Einführung der 35-Std.-Woche. Als Kompromiss gibt es 6 Wochen Urlaub.
- 1979** In der verarbeitenden Industrie wird der Urlaub nach einem Stufenplan verlängert mit dem Ziel: 30 Tage für alle.
- 1980** Die vermögenswirksamen Leistungen erhöhen sich auf 52,- DM (Auszubildende 26,- DM).
- 1983** Alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie (auch die unter 18jährigen) haben jetzt 30 Tage Urlaub.
- 1984** Streik in Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen um die Einführung der 35-Std.-Woche. In allen Tarifgebieten gibt es Tarifverträge zum Vorruhestand.

- 1985** Die wöchentl. Arbeitszeit wird auf 38,5 Std. verkürzt (3,9 % Lohnausgleich).
- 1987** Es gibt 3,7 % mehr Lohn und Gehalt. Es wird vereinbart, die wöchentl. Arbeitszeit zum 01.04.1988 auf 37,5 und zum 01.04.1989 auf 37 Std. zu verkürzen mit vollem Lohnausgleich.
- 1990** Die wöchentl. Arbeitszeit wird ab 01.04.1993 auf 36 Std. verkürzt. Ab 01.10.1995 soll für die gesamte Metallindustrie die 35-Std.-Woche gelten bei vollem Lohnausgleich.
- 1991** In den neuen Bundesländern sollen tarifliche Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie Sonderzahlungen in jährlichen Stufen bis 1994 auf West-Niveau angehoben werden. Die Arbeitszeit wird in zwei Stufen bis 1996 auf 38 Std. verkürzt. Ab 1995 gibt es 50 % Urlaubsgeld und ab 1996 30 Tage Urlaub.
- 1993** Die Arbeitgeber kündigen widerrechtlich die laufenden Tarifverträge in den neuen Bundesländern. Nach zwei beziehungsweise drei Wochen Streik in der Metallindustrie von Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern sowie in der Stahlindustrie wird ein neuer Stufenplan abgeschlossen, der eine Angleichung der Einkommen in Stufen bis zum 01.07.1996 vorsieht.
- 1994** Abschluß des Tarifvertrag über beschäftigungssichernde Massnahmen. Die Arbeitgeber verpflichten sich, Ausgebildete zu übernehmen. Die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden wieder in Kraft gesetzt und die Einkommen ab 01.06.1994 um 2 % erhöht. Diese Erhöhung wird durch eine einmalige 10%ige Kürzung der Sonderzahlung kompensiert.
- 1995** In einem zweiwöchigen Streik setzen die bayerischen Metaller eine Einkommenserhöhung von 3,4 % vom 01.05.1995 bis zum 31.10.1995 durch. Vom 01.11.1995 bis 31.12.1996 werden noch einmal 3,6 % draufgepackt. Für Januar bis April 1995 gibt es eine Pauschale von 152,50 DM je Monat. Die 35-Std.-Woche tritt zum 01.10.1995 in Kraft.
- 1996** Aufgrund Verschlechterung des Gesetzes wird in großen Protestdemonstrationen erreicht, dass die 100%ige Lohnfortzahlung für Kranke durch Tarifverträge gesichert bleibt.
- 1997** Tarifvertrag zur Altersteilzeit: Per freiwilliger Betriebsvereinbarung können Arbeitnehmer der Metallindustrie mit 55 in Altersteilzeit gehen, mit 82 % Einkommen und 95 % Rentenbeitrag.
- 1998** Altersteilzeit auch in der Stahlindustrie. Azubis im Stahl und Teilen der Metallindustrie werden 12 statt 6 Monate übernommen. Metallindustrie Niedersachsen: Arbeitnehmer bekommen steuerfreie Prämien, wenn sie zu Gunsten neuer Jobs die Arbeitszeit verkürzen.
- 1999** Die Einkommen in ostdeutscher Textilreinigung und -industrie werden weiter an das West-Niveau angeglichen. In der Textil- und Bekleidungsindustrie wird bei Krankheit wieder der volle Lohn gezahlt.
- 2000** Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke bei Metall, Textil/Bekleidung und Holz/Kunststoff: Wer 57 ist hat einen Anspruch auf Altersteilzeit; Azubis werden für 12 Monate übernommen. Die ostdeutschen Metallbeschäftigten erhalten erstmals vermögenswirksame Leistungen.
- 2002** Für die Metall- und Elektroindustrie einigen sich IG Metall und Gesamtmetall auf Eckpunkte und auf einen Fahrplan zur Einführung eines gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrages für Arbeiter und Angestellte (ERA).
- 2003** Die Verhandlungen zu GERT (dem Gegenstück zu ERA) gehen weiter voran. Die Zeiten für Entgelttrunden werden immer schwieriger. In Ostdeutschland verliert die IGM den Tarifstreit um die Einführung der 35-Std.-Woche.
- 2004** Großangriffe des Kapitals und der Politik setzen Beschäftigte und Gewerkschaften immer mehr unter Druck. Es gibt die ersten bitteren Zugeständnisse bei der Arbeitszeit, u. a. bei Siemens und DaimlerChrysler (siehe Seite 3).

Hartz IV und kein Ende der Grausamkeiten

AGENDA 2010, Gesundheitsreform, Rentenreformgesetz und die Hartz-Gesetze zehren an den Grundpfeilern des (ehemaligen) Sozialstaats Deutschland.

Wer ab 1. Januar 2005 das sog. Arbeitslosengeld II (Alg II) erhalten will, hat es mehr als schwer! Abgesehen von den Almosen, die den Empfängern dann nur noch zusteht, ist der Weg zur Erreichung des Anspruches der Skandal an sich.

Mit dem 16-seitigen Fragebogen, der zur Zeit von den ehem. Arbeitsämtern verschickt wird, muss sich jeder bis auf die Unterhose bezüglich seiner finanziellen Ausstattung ausziehen. Ein Offenbarungseid ist zu leisten. Die Agenturen für Arbeit wollen absolut alles wissen. Wert des eigenen Pkws, Schmuck, Kunstobjekte, Wohnungsgröße, Wohneigentum, Lebensversicherungen und auch Verträge zur Altersvorsorge müssen auf den Tisch der Sachbearbeiter. Das alles gilt selbstverständlich auch für den Partner. Nicht ein Cent soll versteckt werden können. Und als Krönung der Niederwertigkeiten muss der Antragsteller auch noch die finanziellen Mittel seiner Kinder preisgeben. Egal, ob Angespantes für eine zukünftige Ausbildung oder z.B. den eigenen Hausstand gedacht ist.

1,5 Mio. Menschen sind vom Absturz in die Armut bedroht, darunter viele Kinder. Erst wenn bis auf die sog. Freibetragsgrenzen alles Geld, alle Vermögensgegenstände verbraten sind, gibt es die neue „Stütze“. Das ist so, auch wenn Politiker wie Clement und Konsorten anderes behaupten.

Doch was geschieht eigentlich gegen diese Saureien? Während die Interessen der Wirtschaftsbosse eine starke Lobby bei den meisten unserer Bundestagsabgeordneten und Medien hat, scheint die Lobby der „kleinen Leute“ in der Versenkung zu verschwinden. Dabei gibt es allerdings auch löbliche Ausnahmen außerhalb des Parteienspektrums, wie z.B. „Attac“ oder die „Initiative Arbeit & soziale Gerechtigkeit“.

Nach dem 03.04.04 (Demonstrationen in Berlin, Stuttgart und Köln) folgte keine Verstärkung des Drucks auf die Politik, sondern ein „drucktechnischer“ Rückschritt in Form des Arbeitnehmerbegehrens. Unterschriftensammlungen sind eine durchaus gute Sache und auch die im Begehren gemachten Vorschläge verdienen es, bewertet und umgesetzt zu werden. Natürlich wird es von uns unterstützt.

Doch während man sich in Frankfurt und auch anderswo vom Druck der Straße verabschiedet hat, gibt es seit 1989 erstmalig wieder die bekannten „Montagsdemonstrationen“, die damals zur Wende in der ehem. DDR geführt haben. Apropos Wende: **Wann wenden wir uns endlich mit lautstarkem Protest gegen die gesteuerte Verelendung von Millionen Menschen? Wann werden wir wach und zeigen denen da oben die rote Karte?**

Das Warten auf Wahlen bringt keine Lösung! Auch von CDU/CSU und FDP ist keine Verbesserung der Verhältnisse zu erwarten (diese Hochstapler haben im übrigen Hartz IV mit verbockt, auch wenn sie jetzt so tun, als ob die Regierung allein Schuld wäre!).

Es muss ein Ruck, eine Wende in Deutschland passieren, damit alle bekommen was ihnen zusteht und damit ein menschenwürdiges Leben ohne Not möglich ist!

+ 1,7 % seit Jan. 2004
+ 1,1 % ab Nov. 2004



Nach einer Einmalzahlung in Höhe von **140,- €** trat am 01.01.04 die 1. Stufe unserer laufenden Entgelttarifverträge im Stahlbereich in Kraft. Zunächst gab es eine Erhöhung um **1,7 %**. Ab November 2004 steigen Löhne und Gehälter für weitere 5 Monate um **1,1 %**.

Einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur die Kollegen, die Mitglied einer Tarifvertragspartei sind. Unsere Tarifvertragspartei ist die IG Metall. IG Metall-Vertrauenskörperleiter, Michael Müller, bittet aus Anlaß der Tariferhöhungen nochmals alle MetallerInnen bei EH um Verständnis für die Beitragsaktion.

Satzungsgemäßer Beitrag heißt: 1 % vom monatlichen Bruttoentgelt, wobei Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertageszuschläge nicht eingerechnet werden. Ablöse- und Geberprämie werden bei der Beitragsermittlung nicht berücksichtigt. Leider ist es so, dass sich bei Beitragsanpassungen einige KollegInnen in den höheren Gehaltsgruppen gerne verweigern.

Koll. Müller: „*Und das, obwohl sie wissen müssten, dass ihre Gehälter nicht allein auf ihrer Leistung basieren, sondern Ergebnis von Tarifverträgen sind, die ohne eine starke IG Metall und ihre Betriebsräte nicht zustande gekommen wäre. Wir bitten, dass auch diese KollegInnen sich solidarisch zeigen.*“

Preisfrage:

Wer die 100. Ausgabe der EH **direkt** aufmerksam gelesen hat, kann 50,- € gewinnen!

Wie hoch ist der satzungsgemäße Beitrag für Vollbeschäftigte IG Metaller?

A. 0,7 % vom Bruttolohn

B. 1,0 % vom Bruttolohn

C. 1,5 % vom Bruttolohn

Die Lösung ist an die unten aufgeführte Adresse zu senden oder auch persönlich abzugeben. Bei mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los! Teilnehmen können alle Beschäftigten der EH GmbH.

Mitglieder des Betriebsrats, deren Mitarbeiterinnen und Mitglieder des Vertrauenskörpers dürfen nicht teilnehmen!

Einsende- bzw. Abgabeschluß ist der 30. September 2004

EH direkt

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg

Tel.: (0203) 52-24231 oder -25627

Fax: (0203) 52-40647

e-mail: michael.mueller@tk-e-h.thyssenkrupp.com

Gestaltung und Layout: Sabine Radojewski,
Michael Müller

Verantwortlich für den Inhalt: Michael Müller

Textbeiträge: Hermann Dierkes, Harald Hopfeld,
Michael Müller

Bilder: Eisenbahn und Häfen GmbH

Druck: ThyssenKrupp Printmedia GmbH

Dank an: IG Metall Duisburg