



**Heute schon
im Internet gesurft?**

www.eh.vkl.de

Nr. 115

17. Oktober 2006

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Stahltarifrunde 2006:

**500,- € + 750,- € Einmalzahlungen,
Auszahlungstermin wird noch verhandelt**

Aufgrund der vielen Nachfragen wollen wir kurz über den Stand bzgl. der Auszahlung der insgesamt 1250,- € (Einmalzahlungen) aus der letzten Tarifrunde berichten. Zur Zeit verhandelt der BR bei ThyssenKrupp Steel (Werke Hamborn und Beeckerwerth) noch über die Auszahlungsmodalitäten. Ziel ist die Auszahlung der gesamten Summe mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für den Monat November 2006.

Wir gehen davon aus, dass sich EH einer entsprechenden Regelung bei TKS anschließt. Im Tarifvertrag ist die Möglichkeit einer betrieblichen Regelung bzgl. des Auszahlungszeitraums ausdrücklich vorgesehen.

Sollte es zu keiner betrieblichen Regelung kommen, sind 750,- € auf jeden Fall noch in 2006 und 500,- € im Januar 2007 auszuführen. Sobald der Auszahlungstermin steht, werden wir entsprechend informieren.

Verwirrung bei der Anlageform von vermögenswirksamen Leistungen (VL)

Nicht sachkundige Kundeninformationen von Banken, Sparkassen und Versicherungen sowie Falschmeldungen im Fernsehen (WDR), sorgen für Verwirrung bei der Anlageform von VL.

So wurde im WDR Fernsehen berichtet, dass Beschäftigte, die die VL aufgrund der entsprechenden IG Metall Tarifverträge von ihrem Arbeitgeber erhalten, nur noch die Anlageform der Altersvorsorge wählen könnten.

Anlageformen wie z.B. Bausparen wäre nicht mehr möglich. **Das ist falsch, denn für die Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie hat sich nichts geändert!**

Die Änderungen betreffen die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, für die die IG Metall ebenfalls zuständige Tarifvertragspartei ist.

Fazit: Keiner sollte sich von irgendwelchen Anlageberatern, wie kürzlich einer Kollegin passiert, ins Boxhorn jagen lassen.

EH direkt

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der
Eisenbahn und Häfen GmbH

Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg

Tel.: (0203) 52-25627

Fax: (0203) 52-40647

www.eh.vkl.de

e-Mail: Michael.Mueller.eh@thyssenkrupp.com

Druck:

IG Metall Duisburg

Märchenstunde in der DGZ

In der DGZ (Zeitschrift der CGM), die auch bei der EH GmbH verteilt wird, wird einmal mehr deutlich, wie viel Ahnung der Verein vom betrieblichen Alltag hat und wessen Interessen er vertritt. In der September/Okttober-Ausgabe wird gegen die Forderung des DGB nach einem generellen gesetzlichen Mindestlohn bzw. einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung seiner Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche geschossen. Dem DGB gehe es damit nur um die Verdrängung der „Christlichen“ Gewerkschaft als „unliebsame Konkurrenz“ und zur „Etablierung eines Tarifmonopols“. Dabei, so die DGZ, sei doch die Akzeptanz der „Christlichen“ Gewerkschaft in den Unternehmen der Tarifpartner (lies: bei den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche, aber nicht nur dort) so groß!

Letzteres ist sicher unbestreitbar, denn die CGM ist schon lange bekannt dafür, dass sie sich in allen Branchen für den Abschluss von Billigtarifen hergibt. So hat sie unlängst mit einem der verschiedenen Zeitarbeitsverbände, dem AMP, einen Tarifvertrag geschlossen, der bei den Entgelten nochmals die bereits bestehenden Tarifverträge mit den beiden wichtigsten Zeitarbeitgeberverbänden BGZ und IzG unterbietet.

In dem AMP-CGM-Vertrag, der ab 2007 in Kraft tritt und 24 Monate läuft, beginnen die Entgelte mit 7 € im Westen und bei 5,77 € im Osten. Zum Vergleich: Im Tarifvertrag, den der DGB am 30.05.06 mit dem (größeren) BZA-Arbeitgeberverband ausgehandelt hat, beginnt die Eingangsstufe ab Januar 2007 bei 6,22 € in den neuen Bundesländern und bei 7,15 € in den alten Bundesländern. Der zwischen DGB und IzG abgeschlossene Vertrag ist beim Entgelt ähnlich

Viele DGB-Gewerkschafter kritisieren allerdings, dass sich der DGB überhaupt auf derartige „Armut-Mindestlohn-Tarifverträge“ einlässt und keinen energischen Kampf um die Durchsetzung des Prinzips gleicher Lohn für gleiche Arbeit führt. Schließlich ist das sog. „Equal pay“-Prinzip nicht nur auf EU-Ebene, sondern zuletzt auch durch Beschluss des Bundesverfassungsgerichts festgeschrieben. Dies allerdings mit der Öffnung, dass davon abgewichen werden kann, wenn ein Tarifvertrag vorliegt. Nach dem Beschluss haben sich zahlreiche Verleihunternehmen in, für sie wesentlich billigere, Tarifverträge geflüchtet. Dem DGB, so die offizielle Erklärung, ging es zunächst einmal darum, überhaupt Tarifregelungen in der Verleihbranche zu etablieren.

Mit diesen Billigtarifverträgen läuft der DGB allerdings Gefahr, auf die schiefe Ebene zu geraten und in Teilen die ultra-arbeitgeberfreundliche Politik der „Christlichen“ Gewerkschaft zu übernehmen.

Die Zeitung DGZ singt außerdem noch das hohe Lied auf Zeitarbeit. Sie feiert geradezu den enormen Anstieg, der bald eine halbe Million überlassene Arbeitnehmer pro Jahr erreicht haben dürfte: „Vom Schmuttelkind zum Erfolgsmodell“. Ein Erfolgsmodell, zweifellos. Aber für wen? Bei derartigen Armutslöhnen und durchweg sehr viel schlechteren Arbeitsbedingungen (Zuschläge, Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und, und, und) ist die Antwort klar! Nur noch zynisch ist die DGZ, wenn sie behauptet, „Kein anderer Wirtschaftsbereich ist so wirksam gegen Lohndumping geschützt wie die Zeitarbeitsbranche! Lohndumping ist praktisch nicht möglich“.

Und in einem anderen Artikel heißt es: „Für Leiharbeiter ist der zeitlich befristete Einsatz beim Kunden häufig das Sprungbrett in den Arbeitsmarkt, werden doch viele Arbeitnehmer von den Kunden übernommen.“

Die Märchenonkel der DGZ wissen entweder nicht, wovon sie schreiben, oder verbreiten faustdicke Lügen. Traurige Tatsache ist, dass Leiharbeit immer mehr zur festen Größe in zahlreichen Unternehmen geworden ist, auch bei EH. Von einer Übernahmemechanik - auch bei guter Konjunktur - kann überhaupt nicht die Rede sein. Alle bisherigen Leiharbeitstarifverträge sind außerdem mehr oder weniger „siebte Sohle“. Sie liegen um 30, 40 % und mehr unter den Stamarbeiterentgelten. Auch die sonstigen Arbeitsbedingungen sind in aller Regel deutlich schlechter. Dagegen wäre die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von (im ersten Schritt) 7,50 € - wichtig, der nicht unterschritten werden dürfte. In der betrieblichen Wirklichkeit kommt hinzu, dass Betriebsräte in den Leihfirmen die Ausnahme sind. Bei Nichteinhaltung von Tarifverträgen durch die Verleihfirmen steht der betroffene Leiharbeiter in der Regel allein.

Auch viele der bei EH eingesetzten Leiharbeiter sind nach Einschätzung des EH-BR falsch eingruppiert und werden schlechter bezahlt als ihnen tariflich zusteht. Nach entsprechenden Vorstößen des Betriebsrats erklärte EH sich für nicht zuständig und verwies auf die Verträge mit den Verleihfirmen. Das Thema ist allerdings noch nicht erledigt, denn auch EH ist in der Mitverantwortung bei der Einhaltung von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für Fremdpersonal.