

EH
direkt

IGM-Vertrauensleutewahlen 1997

vom 12.05. bis 15.05.1997

Kandidatenerklärungen müssen bis zum
25.04.1997 beim Wahlvorstand (BR-Büro) vorliegen

Nr. 30

02. April 1997

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Fusion Thyssen Stahl AG - Krupp Hoesch Stahl AG

Teilerfolg für Stahlbeschäftigte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem **01.04.1997** ist es Fakt:

Die neue Stahlgesellschaft **Thyssen Krupp Stahl AG** steht. 60 % dieser neuen Gesellschaft werden von Thyssen, 40 % von Krupp Hoesch gehalten.

Doch nun das Wichtigste:

Die IG Metall hat gemeinsam mit den Betriebsräten beider Unternehmen die drohenden betriebsbedingten Kündigungen von 6.600 Beschäftigten bis zum 31.12.2001 vom Tisch bekommen. Dazu wurde am 27.03.97 eine Vereinbarung zwischen den Unternehmen einerseits und dem IG Metall Bezirk NRW andererseits beschlossen. (siehe Seite 2).

Das Schlagwort „sozialverträglicher Abbau“ macht die Runde. Was hier jedoch „sozialverträglich“ bedeuten soll, ist die große Frage.

Es wird in den kommenden Wochen konkret darauf ankommen einen Sozialplan durchzusetzen, der seinen Namen verdient.

„Sozialverträglich“ kann nicht heißen, nach Jahrzehnten Maloche ab zum Sozialamt. Wer Milliarden hat zum Mega-Deal, der muß auch Geld für Sozialpläne locker machen.

Heute schon vom „richtigen Sahneteilchen - ohne Haken und Ösen“ zu reden, scheint verfrüht. Denn noch stehen die konkreten Inhalte eines Sozialplans aus.

Trotz des Aufatmens über die Abwehr von betriebsbedingten Kündigungen, der Abbau bei Stahl geht weiter.

Egal ob bei Kohle, Stahl oder Zulieferbetrieben, es werden weiter Arbeitsplätze vernichtet.

Unsere Region droht auszubluten. Daher kommt der Verpflichtung der beiden Unternehmen, 1.900 neue Arbeitsplätze in den Stahlstandorten zu schaffen, große Bedeutung zu.

Ein bedeutender Aspekt ist die Garantie, die Zahl der Ausbildungsplätze bis Ende 2001 auf jetzigem Niveau beizubehalten, damit wird auch den Jugendlichen dieser Region eine Perspektive gegeben.

Wäre es zu der sogenannten „feindlichen Übernahme“ gekommen, hätten erheblich mehr Arbeitsplätze als bei einer Fusion zur Disposition gestanden. Denn Krupp Hoesch hätte den finanziellen Aufwand für die Übernahme nur mit dem Verkauf lukrativer Betriebe, Betriebsteile und Immobilien bewerkstelligen können und die wären zum größten Teil von Thyssen gekommen.

Die Macht der Banken und ihrer Helfershelfer wäre bei einem Gelingen dieses Coups weiter angewachsen. Dies konnte vorerst verhindert werden. Es ist nicht auszuschließen, daß Pläne weiterer „feindlicher Übernahmen“ in den Schubladen des Geldadels schlummern. Jedoch haben wir mit unseren Aktionen deren Machenschaften in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gestellt.

EH *direkt*

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der
Eisenbahn und Häfen GmbH
Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg
% (0203) 52-25627

Druck:

IG Metall Duisburg

Was wird aus EH?

EH geht im gemeinsamen Unternehmen Thyssen Krupp Stahl AG auf. D. h., es gelten die gleichen Regelungen wie im übrigen Konzern. Dabei ist es wahrscheinlich, daß die EH GmbH weiter fort bestehen wird.

Aber auch bei uns wird es unweigerlich zu Personalanpassungen kommen. Denn auch in Dortmund, Bochum und Siegen gibt es eine Eisenbahn, in Dortmund einen Werkschafan.

Zwar ist ein Teil der Dortmunder Eisenbahn städtisch, es ist aber anzunehmen, daß nicht zwei Eisenbahnen zukünftig nebeneinander existieren werden.

Darüber hinaus muß beim Wegfall der Flüssigphase und Warmbreitbandseite in Dortmund das überzählige Eisenbahnpersonal in Duisburg Beschäftigung finden.

Da aber die Möglichkeiten, über den „alten Sozialplan“ auszuschneiden, aufgrund der Altersstruktur zumindest bei EH, ausgeschöpft sind, muß zwangsläufig ein Anschlußsozialplan durchgesetzt werden.

Bezahlung der Demonstrationen

Krupp Hoesch und Thyssen haben sich verpflichtet, die Ausfallzeiten, die bis einschl. 27.03.97 durch die Arbeitsniederlegungen entstanden sind, zu bezahlen. Dies gilt natürlich auch für die Beschäftigten der Eisenbahn und Häfen GmbH.

Danke!

Betriebsrat und VKL bedanken sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die sich bei diesem Kampf Seite an Seite mit Thyssen- und Krupp Hoesch-Beschäftigten beteiligt haben.

Wir alle können feststellen, daß **Solidarität** nicht nur ein Schlagwort ist, sondern auch gelebt wird. Wir alle haben es geschafft, daß auch unseren Kindern eine Zukunftsperspektive auf absehbare Zeit erhalten bleibt.

Allen Kolleginnen und Kollegen die sich nicht beteiligt haben sei noch mal gesagt: Es ging um Zehntausende Arbeitsplätze, heute sind es noch 6.600 und immer noch sind alle betroffen.

Festzuhalten ist, daß Betriebsräte und IG Metall gemeinsam mit der neuen Unternehmensleitung eine Lösung suchen müssen.

Wir alle haben ein Auge darauf zu halten, daß die getroffenen Vereinbarungen erfüllt werden, denn ein zweites „Rheinhausen“ darf und wird es nicht geben.

Die Vereinbarung in Kürze:

- ◆ Zur sozialverträglichen Lösung der personellen Probleme haben Krupp und Thyssen die Grundzüge eines Personalkonzeptes erarbeitet. Es erstreckt sich über einen Zeitraum von etwa 4 Jahren und enthält u. a. Regelungen zum Vorruhestand, zum freiwilligen Ausscheiden mit Abfindung und zu Versetzungen innerhalb des gemeinsamen Unternehmens und in andere Unternehmen der beiden Konzerne in NRW.

Auf dieser Grundlage erklären Krupp und Thyssen, daß betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2001 ausgeschlossen werden.

Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die eine zumutbare Regelung im Rahmen dieses Konzeptes ablehnen.

- ◆ Zur Umsetzung des fusionsbedingten Personalabbaus wird keine Verkürzung der Arbeitszeit vorgenommen.
- ◆ Beide Unternehmen verpflichten sich, die in den Standorten bestehenden Ausbildungskapazitäten für die Laufzeit dieser Vereinbarung in vollem Umfang zu erhalten.
- ◆ Thyssen verpflichtet sich, im Raum Dortmund 800 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Krupp verpflichtet sich, im Raum Dortmund 500 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Hierzu werden die Unternehmen bis zum 29.04.1997 den zuständigen Betriebsräten und der IG Metall ein Konzept vorlegen, aus dem insbesondere hervorgeht:

- wie viele Arbeitsplätze
- welcher Art
- zu welchem Zeitpunkt realisiert werden.