

EH

direkt

Nr. 34

17. Oktober 1997

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Entgelttarifrunde Stahl

Jetzt Butter bei die Fische!

Am 29.09.1997 fand in Duisburg die erste Entgelttarifverhandlung Stahl statt.

Die IG Metall begründete die Tarifforderung von 5 %. Insbesondere wurde auf die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung hingewiesen, die noch übertroffen wird von der Produktivitätssteigerung in der Stahlindustrie (15 % im ersten Halbjahr 1997). Außerdem seien die realen Arbeitnehmereinkommen in letzter Zeit um 3,4 % gesunken. Die Arbeitgeberseite stellte - wie nicht anders zu erwarten - die wirtschaftliche Situation viel schlechter dar, als sie tatsächlich ist. Zwar seien die Anlagen gut ausgelastet, aber die Preise stimmten noch nicht. Außerdem, so die Arbeitgeberseite hätten die Tarifabschlüsse in anderer Branchen in diesem Jahr nur zwischen 1,3 und 2 % betragen, in der Metallverarbeitung im Durchschnitt 1,9 %.

Am liebsten wollen sie einen Abschluß weit über 12 Monate, wobei ein Teil der Erhöhung „erfolgsabhängig“ gemacht werden soll.

Bei der nächsten Verhandlung am 20.10.1997 in Dortmund will die Arbeitgeberseite mit einem Vorschlag kommen:

- Laufzeit deutlich über ein Jahr sowie
- eine „atmende Sonderzahlung“, Motto: bei einem guten Ergebnis mehr, bei einem schlechten weniger.

Zusammen mit den übrigen Stahlbelegschaften erwartet die EH-Belegschaft einen Abschluß, der folgendes beinhaltet:

- Ausgleich für die erhöhte Arbeitsbelastung bei immer weniger Personal,

- Berücksichtigung der zurückliegenden Reallohnverluste,
- Berücksichtigung der guten und sich ausweitenden Konjunktur in der Stahlindustrie und ihren Kunden,
- keine weitere Kürzung des 13. Monatseinkommens. Die Berechnungsgrundlage wurde unlängst erst verschlechtert (Herausrechnung der Mehrarbeit).

Die von der Arbeitgeberseite geforderte „Ergebnisabhängigkeit“ darf sich nur nach oben bewegen!

Unsere Forderung von 5 % ist bereits sehr bescheiden. Zählen wir nur die aktuelle Preisrate von rund 2 % und die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung von 3 bis 4 % zusammen, so treten wir selbst bei einem Abschluß von 5 % auf der Stelle. Alles was deutlich unter 5 % liegt, läuft auf weiteren Reallohnabbau hinaus.

Zugunsten von Beschäftigungssicherung und Neueinstellungen sind wir bereit, den tariflich vereinbarten Freizeitausgleich für Mehrarbeit ab der 17. Std. hinzunehmen. Vielen von uns fällt es inzwischen aber schwer, auf zusätzliches Einkommen zu verzichten. Die Belastungen für die Haushalte steigen ununterbrochen.

Der Leistungsdruck in den Betrieben nimmt ständig zu. Mit dem Kostensenkungsprogramm „TOP“ sollen wir noch mehr unter Druck gesetzt werden.

Wir fordern jetzt unseren Anteil und wir sind kampfbereit.

Altersteilzeit

Tarifliche Regelung in der Metallindustrie

Seit August 1996 besteht die Möglichkeit der gesetzlichen Altersteilzeitarbeit. Diese hat sich in der Realität als Flop erwiesen, weil sie sich wegen der hohen finanziellen Verluste kaum jemand leisten kann. Deshalb hat die IG Metall auf eine verbesserte tarifliche Regelung gedrängt.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen wurde am 28.09.1997 für die metallverarbeitende Industrie Baden-Württemberg ein Schlichtungsergebnis erzielt. Die Regelungen wurden kürzlich auch für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen übernommen. Im Rahmen der Entgeltverhandlungen Stahl am 29.09.1997 wurde zwischen AGV Stahl und IG Metall vereinbart, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu bilden, die auch einen entsprechenden Tarifvertrag für die Stahlindustrie vorbereiten soll.

Der Regelungsbedarf in der Stahlindustrie ist derzeit nicht so dringend, da in allen Konzernen noch Sozialplanregelungen gelten, die bereits den Jahrgang 1947 erfassen. Die laufenden Sozialpläne enthalten außerdem bessere Regelungen für ein vorzeitiges Ausscheiden als die jetzt abgeschlossenen Tarifverträge über Altersteilzeit.

Die große Tarifkommission Stahl hat deshalb beschlossen, die Altersteilzeitverhandlungen von der aktuellen Entgelttrunde abzukoppeln.

Hier die wichtigsten Punkte aus dem Schlichtungsergebnis vom 28.09.1997 für eine tarifliche Altersteilzeit in Kürze:

- ◆ Die Altersteilzeit kann grundsätzlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung ab 55 Lebensjahren eingeführt werden.
- ◆ Bei Einführung per Betriebsvereinbarung gelten die folgenden Bedingungen:
 - Bezahlt werden 82 % vom Vollzeitnetto.
 - Die Beiträge zur Rentenversicherung werden auf 95 % vom Vollzeitbrutto aufgestockt.

- In der Arbeitsphase wird die Hälfte von Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausbezahlt. In der Freistellungsphase entfallen diese Zahlungen.
- Die Altersteilzeitentgelte nehmen an den Tarifierhöhungen teil; in der Freistellungsphase zu 60 %.
- Bei früherem Rentenbeginn ab vollendetem 60. Lebensjahr gibt es eine Abfindung für den Rentenabschlag in Höhe von 3 Monateinkommen. Bei späterem Rentenbeginn wird diese Abfindung proportional verringert.
- Die Guthaben der Beschäftigten aus der Arbeitsphase müssen bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem aktuellen Stand des Tarifentgelts ausbezahlt werden.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Guthaben gegen Konkurs zu sichern. Das muß er dem Betriebsrat nachweisen.

Rechtsanspruch bei Nichteinigung:

- ◆ Einigen sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht auf die Einführung der Altersteilzeit durch Betriebsvereinbarung, haben die Beschäftigten ab vollendetem 61. Lebensjahr einen Rechtsanspruch nach folgender Maßgabe:
 - Die Altersteilzeit beginnt mit Vollendung des 61. Lebensjahrs. Der Beschäftigte geht mit Vollendung des 63. Lebensjahres in die Freistellungsphase.
 - Der Beschäftigte muß zur Finanzierung des tariflichen Altersteilzeitmodells einen Eigenbetrag in Höhe von 2,5 Brutto-Monatsverdiensten einbringen.
 - Will der Beschäftigte keinen Eigenbeitrag von 2,5 Brutto-Monatsverdiensten einbringen, hat er nur Anspruch auf die gesetzlichen Bedingungen der Altersteilzeit.
 - Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung sind abweichende betriebliche Regelungen möglich, indem sie in anderer Form die tariflichen Anforderungen erfüllen. Diese Regelungen müssen allerdings den Mindestwerten im Tarifvertrag entsprechen.

Innerwerkliche Verkaufsstellen

Preistreiberei

Seit dem 01.08.97 wurden die Preise für 29 von rund 55 Produkten aus dem Sortiment der innerwerklichen Verkaufsstellen zum Teil drastisch erhöht.

Preiserhöhungen von 2,56 % bis zu 17,64 % sind zu verzeichnen!

Aus unserer Sicht ist es nicht nachzuvollziehen, daß ein belegtes Brötchen um 2,- DM statt 1,70 DM kostet. Wurst und Käse kommen aus der Vakuumverpackung und sind bei weitem nicht so schmackhaft, wie gleiche Frischware einer bekannten Metzgerei an Tor 7 in Marxloh und trotzdem kostet ein belegtes Brötchen dort 60 Pfg. weniger.

Eine Begründung des Kantinenpächters Jola sind die angestiegenen Schweinefleischpreise! Was aber Kaffee (+9,09 %) oder Mehrkornbrötchen(+11,11%) mit dieser Schweinerei zu tun haben, bleibt rätselhaft.

KollegInnen, die sich zurecht beim Betriebsrat beschwert haben, sei gesagt, daß wir leider auf die Preisgestaltung des Pächters keinen Einfluß haben. Aber eines könnte ein wirksames Mittel sein: Zu Hause sein Brot schmieren und die Thermosflasche wieder aus dem Schrank holen.

EH direkt

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der
Eisenbahn und Häfen GmbH
Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg
% (0203) 52-24281

Druck:

IG Metall Duisburg

Hafenecke

Fremdvergabe?

6 Firmen haben sich inzwischen in den Werkshäfen über die Arbeiten informiert, die nach dem Willen der Geschäftsführung fremdvergeben werden sollen (vor allem Schaufelladerbetrieb).

EH erwartet jetzt ihre Angebote. Der Betriebsrat hat gegenüber der Geschäftsführung wiederholt deutlich gemacht, daß er mit dem Vorgehen nicht einverstanden ist. Die wirtschaftliche Begründung ist zweifelhaft, es würden Abhängigkeiten aufgebaut und vor allem: Vielen Beschäftigten würde in die Tasche gegriffen.

Auch juristisch ist der Betriebsrat der Meinung, daß er gute Karten hat. Eine Fremdvergabe im Kerngeschäft ist nach heutigem Stand rechtswidrig.

Die Auseinandersetzung geht weiter.

Schwimmwesten

Unlängst wäre ein Beschäftigter im Hafen Schwelgern fast ertrunken, weil er ohne Schwimmweste auf einem Schubleichter arbeitete und dabei ins Wasser stürzte.

Ein beherzter Kollege sprang ihm nach und half dem Kollegen, der nach eigenen Aussagen kaum schwimmen kann, aus dem Wasser. Wir fordern deshalb alle Beschäftigten in der Hafenverladung (Schwelgern und Walsum) auf, stets die zur Verfügung stehenden Schwimmwesten zu tragen, sobald Arbeiten am Ufer oder auf Schiffen verrichtet werden müssen.

Schwimmwesten gehören auch nicht in den eigenen Spind, sondern sind nach Schichtende im Leitstand wieder abzugeben, damit sie für andere Kollegen zur Verfügung stehen.

Arbeitsplätze für Schwerbehinderte

Für die Instandsetzung der Radsätze wird im Bereich TE 22.7 eine neue, CNC-gesteuerte Radsatzdrehmaschine in Betrieb genommen. Sie löst die alte Maschine ab, die ebenfalls von der Dortmunder Firma MFD geliefert wurde. Die Beschaffung wurde aus Mitteln der Hauptfürsorgestelle in Köln bezuschußt, weil gleichzeitig sechs Schwerbehinderten-Arbeitsplätze eingerichtet werden.

Nach der Anlaufphase ist geplant, die neue Maschine auch zwei- bzw. auch dreischichtig einzusetzen, wenn der Auftragseingang sich gut entwickelt.

Die neue Radsatzdrehmaschine wird am 20.10.1997 im Beisein zahlreicher Gäste feierlich in Betrieb genommen.

Termine · Termine · Termine

22.10.1997, 19.30 Uhr

„Kokerei Bruckhausen, eine erschreckende Jahresbilanz“

Ort: Ev. Gemeindehaus in DU-Bruckhausen, Schulstr. 41

13.11.1997, 19.30 Uhr

Podiumsdiskussion „Der Nahverkehr nach der Bahnreform“

Ort: Pfarrsaal der Liebfrauen-Gemeinde (Hofgebäude), Landfermannstr. 5

Folgende **Brennpunkte** erscheinen in der nächsten EH direkt-Ausgabe (Nr. 35):

- ◆ Das Kostensenkungsprogramm „TOP“
- ◆ Meßergebnisse in der ZL
- ◆ Leistungszulage für Angestellte

und und und und ...

Ausgabe: 43. Kaldenderwoche

Rauch am Arbeitsplatz

Faire Bedingungen schaffen

Durch das gestiegene Gesundheitsbewußtsein kommt es in vielen Betrieben vermehrt zu Konflikten zwischen NichtraucherInnen und RaucherInnen. Besonders, wenn die Beschäftigten in Großraumbüros arbeiten müssen. Das ist bei EH nicht anders.

Immer mehr Kollegen aus der Zentralen Leitstelle fordern den Betriebsrat auf, beim Betrieb dafür zu sorgen, daß ihr Recht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz gewährleistet wird.

Zahlreiche Gerichtsurteile geben inzwischen den Nichtrauchern recht. Der Betriebsrat hat dieses Thema bereits mehrfach gegenüber der Personalleitung vorgetragen und Vorschläge unterbreitet. Das Beste wäre nach wie vor ein generelles Rauchverbot in Großraumbüros, verbunden mit der Möglichkeit von Raucherpausen in geeigneten Räumen. Dies ist z. B. in der ZL nur möglich, wenn ein Springersystem gebildet wird.

Der Betriebsrat sieht keine gute Lösung darin, zwar ein generelles Rauchverbot auszusprechen, aber den Rauchern damit keine Chance zu lassen. Denn eins darf nicht übersehen werden:

Bei allen gut gemeinten Appellen an die RaucherInnen, im Interesse ihrer Gesundheit und ihrer KollegInnen weniger zu rauchen oder aufzuhören - Rauchen und starkes Rauchen hat oft auch viel mit der hohen Arbeitsbelastung zu tun. Hier gilt es anzusetzen. Es müssen faire Bedingungen für alle geschaffen werden.

DGB-Bildungsprogramm 1998

Das Bildungsprogramm 1998 vom DGB-Bildungswerk ist da. Interessierte KollegInnen können beim Betriebsrat das Programm einsehen.