

# EH

## *direkt*

Nr. 41

26. Februar 1998

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

## Bis daß der Rauch uns scheidet?

Der Tabakrauch erhitzt die Gemüter. In Belegschaften, Familien und Vereinen spitzt sich immer öfter die Diskussion zu. Auch unter den Beschäftigten von Eisenbahn und Häfen. Was der/dem einen der heißgeliebte Glimmstengel, ist der/dem anderen ein Graus. Während die einen Gesundheitsrisiken in Kauf nehmen oder nicht sehen, bestehen die anderen zunehmend auf einem rauchfreien Arbeitsplatz.

Wir meinen: Der Konflikt ist da, ihn kleinzureden hat keinen Zweck. Aber vernünftige Lösungen sind machbar, wenn alle mitspielen und sich gegenseitig respektieren.

Der Betriebsrat wird in Kürze Verhandlungen mit der Geschäftsführung aufnehmen, um sinnvolle Lösungen zu erreichen. Wenn sich Raucher und Nichtraucher auf eine Regelung verständigen können, um so besser. Wenn nicht, z. B. in Großraumbüros, müssen entsprechende Pausenregelungen und/oder getrennte Räumlichkeiten her.

Wenige Tage nach Ablehnung eines Nichtraucherschutzgesetzes durch den Bundestag hat das Bundesarbeitsgericht einer Beschäftigten erstmals den Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz zuerkannt (BAG-Entscheidung Az: 9 AZR 84/97). Ihr Arbeitsplatz befindet sich in einem Großraumbüro, ihre 12 Kollegen sind allesamt Raucher. Der Betrieb bestritt die gesundheitliche Beeinträchtigung der Klägerin, die übrigens unter chronischer Atemwegserkrankung leidet. Eine räumliche Trennung von Rauchern und Nichtrauchern sei, so der Betrieb, organisatorisch unmöglich, und Zwischen-

wände aufzustellen, widerspreche dem Konzept einer „horizontalen Kommunikation“. Das BAG hielt es demgegenüber für zumutbar, der Klägerin einen rauchfreien Arbeitsplatz zu stellen.

### Vom 09. bis 13. März 1998 sind Betriebsratswahlen bei EH

Abdulgaffar Tezgi  
(54 J.), Betriebsrat  
seit 1981; derzeit  
im Einsatzbetrieb:

*„Die Liste 1 steht für Arbeitsplatzsicherung, Ausbildung von jungen Menschen und gute Vorruhestandsregelungen für die Älteren. Für alle drei Fragen habe ich mich persönlich eingesetzt und bin selbst davon betroffen. Wer an seine Zukunft denkt ...*

**wählt Liste 1  
IGM-Belegschaftsliste“**

**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

In der Diskussion

## Altersteilzeitarbeit

Altersteilzeitarbeit soll den gleitenden oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Sie soll den harten Belastungen im Arbeitsleben, vorzeitigem Verschleiß und der Massenarbeitslosigkeit Rechnung tragen.

Seit 1996 gibt es ein Altersteilzeitgesetz. Es hat sich, wie abzusehen war, als Flop erwiesen. Mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen haben die Tarifparteien versucht, eine Lösung zu finden.

In der Metall- und Elektroindustrie, Tarifbezirk Nordwürttemberg-Nordbaden, kam es im letzten September zum Schlichtungsspruch. In den meisten anderen Tarifbezirken der IG Metall scheiterten die Verhandlungen. In der Stahlindustrie haben wir bisher keine tarifliche Alterszeit-Regelung, weil trotz aller gesetzlichen und betrieblichen Verschlechterungen meistens immer noch akzeptable Sozialpläne zustande gekommen sind. So auch jüngst bei der EH GmbH. Diese Möglichkeit erschöpft sich allerdings zusehends und wir müssen uns für die Zukunft nach anderen Instrumenten umsehen.

In den Stahlwerken Bremen hängen derzeit schon rd. 500 Beschäftigte mit 56 Jahren und älter „in der Luft“. Nach technischen Vorgesprächen mit dem Arbeitgeberverband Stahl hat deshalb die Große Tarifkommission Stahl am 18.02.98 beschlossen, offizielle Verhandlungen aufzunehmen.

Erster Termin ist der 02. März. Ziel der IG Metall ist ein Tarifvertrag, der in der Summe besser ist, als die *gesetzliche* Altersteilzeit, d. h. vor allem:

- Die Möglichkeit des Ausscheidens entsprechend den bisherigen Gewohnheiten in der Stahlindustrie.
- Ein Ausgleich der Rentenverluste.
- Die Berücksichtigung des gesamten Einkommens. Die gesetzliche Regelung berücksichtigt nämlich nur, was steuer- und abgabepflichtig war.

- Die Möglichkeit des langfristigen Ansparens von Zeitguthaben mit entsprechenden Sicherungen gegen Insolvenz usw.

### Zum Hintergrund

Die Bundesregierung hat Ende Juli 1996 mit den verkürzten Bezugsfristen für Arbeitslosengeld die bis dahin möglichen Sozialpläne für den Vorruhestand praktisch abgeschafft. Eingeräumt wurde lediglich ein Vertrauensschutz für Beschäftigte, die bereits in Sozialplankündigung standen. Sozialpläne „alter Art“ sind nur noch möglich, wenn die Unternehmen wesentlich mehr zuzahlen, was aber kaum noch zu erwarten ist.

Die seit August 1996 bestehende Möglichkeit der gesetzlichen Altersteilzeitarbeit (AtZ) wird jedoch nach Angaben von Bundesarbeitsminister Blüm kaum genutzt. Er selbst empfahl »intelligente Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen«, um dem abzuwehren und seine politische Blamage zu verdecken.

Nach der gesetzlichen Regelung, die nur für 5% der Belegschaft eines Betriebes gilt, käme ab dem 55. Lebensjahr die AtZ mit einer Wochenarbeitszeit von 18 Std. in Frage. Dies bedeutet jedoch erhebliche finanzielle Einbußen. Beispiel:

Bei einem Bruttoentgelt von 4.500 DM erhält ein Beschäftigter in der Arbeitsphase 3.350 DM, in der Teilzeitphase nur noch 2.450 DM und ab 60 Jahren (Vorruhestand) nur noch ganze 1.594 DM.

Hier schlägt sich die Rentenminderung von 0,3 % pro vorgezogenem Monat nieder. Bei max. 5 Jahren wären das 18%, und zwar auf Dauer, bis zum letzten Atemzug.

Die gesetzliche Regelung taugt also aus finanziellen und anderen Gründen nichts. Deshalb suchte die IG Metall schon 1996 Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden über eine tarifliche Alterszeit aufzunehmen. Die Verhandlungen scheiterten jedoch. Die Unternehmer wollten die Nettolöhne nur auf 75% und die Rentenbeiträge nur auf 90% aufstocken.

Sie zeigten keine Bereitschaft, die späteren Rentenabschläge auszugleichen und wollten am liebsten nur freiwillige Regelungen.

Sie weigerten sich außerdem, die Rücklagen aus der ersten Altersteilzeitphase, in der die Beschäftigten voll arbeiten, aber nur Teilzeitlohn bekommen, zu verzinsen.

Die tarifliche AtZ schien ein Traum zu bleiben. Doch zu Beginn der 97er Tarifverhandlungen brachten die Unternehmer die AtZ wieder auf den Tisch, sie sollte zu einem Teil der Entgelttarifverhandlungen werden, was von der IG-Metall jedoch abgelehnt wurde.

### Schlichtungsergebnis

Erst nach Beendigung der Entgeltverhandlungen wurde das Thema tarifliche AtZ wieder aufgenommen. In freien Verhandlungen wurde allerdings kein Abschluß erzielt, sondern durch den Spruch der Schlichtung. Danach werden nun 82% des Nettoeinkommens gegenüber 70% der gesetzlichen Altersteilzeit gezahlt. Der Preis der Einigung war hoch: Die IG Metall stimmte zu, daß die Tarifbestimmungen über Wochenarbeitszeit, Ende 1998 kündbar, um zwei Jahre verlängert wurden!

Im Nachhinein stellte sich heraus, daß bei unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen der eine oder andere nach der gesetzlichen Regelung besser abschnitt als nach der tariflichen AtZ. Nachverhandlungen wurde notwendig.

Mittlerweile haben sich die Tarifparteien im Bezirk Nordwürttemberg-Nordbaden darauf verständigen können, daß den Beschäftigten nach dem Tarifvertrag mehr zusteht als nach dem Gesetz, ganz gleich in welcher Steuerklasse sie sich befinden.

### Tarifregelung besser

Finanziell ist die tarifliche gegenüber der gesetzlichen Regelung erheblich besser:

Wer z. B. in der Steuerklasse 1 mit einem Bruttolohn von 4.500 DM und einem Nettolohn von 2.420 DM in die AtZ eintreten würde, erhält nach der tariflichen AtZ 2.000 DM Netto (siehe Grafik).

Hinzu kommen, je nach Vereinbarung, einmal im Jahr 50% des Urlaubsgelds und 50% der Sonderzahlung. Während der AtZ zahlt der Arbeitgeber Rentenbeiträge auf der Basis von 95% des Einkommens.

Um den finanziellen Verlust abzumildern, den die vorgezogene Rente mit sich bringt, gibt es zusätzlich eine Abfindung in Höhe von 3 Bruttomonatsentgelten.

Alles in allem ist das bisher von der IG Metall erreichte tarifliche AtZ-Modell in allen Punkten besser wie die gesetzliche Regelung.

Erstmals sind auch die Zeitguthaben der Beschäftigten bei Konkurs geschützt und selbst in Betrieben ohne eine entsprechende Betriebsvereinbarung haben die Beschäftigten ab dem 61. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Dieser kann allerdings nur eingelöst werden, wenn die Bundesanstalt für Arbeit mitspielt, denn nach der gesetzlichen Altersteilzeit müssen für ausscheidende Altersteilzeiter Neueinstellungen erfolgen. In Bonn ist außerdem inzwischen ein Gesetz auf dem Weg, das Rechtssicherheit in Bezug auf Zeitguthaben usw. schaffen soll.

# Kritische Aktionäre unterstützen den Kampf der Stahlarbeiter bei Thyssen und Krupp

von Henry Matthews

Als einzige deutsche Aktionärsvereinigung solidarisiert sich der „Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre“ mit den Beschäftigten von Thyssen und Krupp-Hoesch, deren Arbeitsplätze durch die bevorstehende Fusion der beiden Konzerne bedroht sind.

In den Aktionärs-Hauptversammlungen der Thyssen AG am 20. März in der Duisburger Mercatorhalle und der Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp am 18. Juni in der Westfalenhalle Dortmund werden Vertreter des Dachverbands gemeinsam mit Belegschaftsvertretern für den dauerhaften Erhalt aller Arbeitsplätze und für bestmögliche Mitbestimmungsrechte kämpfen.

Die im Dachverband zusammengeschlossenen 34 Organisationen fordern seit fast zwei Jahrzehnten mehr Umweltschutz und bessere Sozialstandards bei deutschen Konzernen. Immer mehr Klein- und Belegschaftsaktionäre übertragen dem Dachverband die Stimmrechte ihrer Aktien, um sich in den Hauptversammlungen vertreten zu lassen.

1998 werden die Kritischen Aktionäre schwerpunktmäßig gegen die „unerträgliche Arbeitsplatzvernichtung trotz steigender Unternehmensgewinne“ eintreten. Weitere Themen, die bei zahlreichen Aktiengesellschaften unterschiedlicher Branchen angesprochen werden sollen, sind die Steigerung der Zahl von Ausbildungsplätzen, die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, der Ausstieg aus der Atomenergie und die soziale Verantwortung deutscher Unternehmen bei Geschäften in der Volksrepublik China.

Ausführliche Informationen über die Arbeit der Kritischen Aktionäre und über die Stimmrechtsübertragung verschickt der Dachverband auf Anfrage kostenlos:

Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre e.V.

Schlackstraße 16, 50737 Köln

Telefon: 0221 - 599 56 47

Telefax: 0221 - 599 10 24

eMail: [Critical\\_Shareholders@CompuServe.com](mailto:Critical_Shareholders@CompuServe.com)

[http://ourworld.compuserve.com/homepages/Critical\\_Shareholders/](http://ourworld.compuserve.com/homepages/Critical_Shareholders/)

## Verlängerte Öffnungszeiten an Tor

7

Seit Rosenmontag gelten an Tor 7 der TKS (Marxloh) neue Öffnungszeiten. Es ist zwischen 04.30 und 23.00 Uhr durchgehend geöffnet. Zahlreiche Beschäftigte hatten sich beim Betriebsrat darüber beschwert, daß das Tor nach dem Umbau nur noch zwischen 05.00 und 21.00 Uhr passierbar war. Das hatte zu erheblichen Behinderungen beim Schichtwechsel geführt und viele Beschäftigte gezwungen, unnötige Wege in Kauf zu nehmen.

Der Betriebsrat hatte die Geschäftsführung am 23.01.98 schriftlich aufgefordert, sich bei TKS dafür einzusetzen, daß der Mißstand behoben wird.

## Neue Tarifinformation

Ab 01.03.98 werden die Löhne und Gehälter lt. Tarifvertrag zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband Stahl um 2,6 % angehoben. Der Tarifvertrag läuft bis Ende Februar 1999.

Die neuen Effektivlöhne und -gehälter, Schichtzuschläge sowie Ausbildungsvergütungen werden auf einem Faltblatt Ende der 10. Kalenderwoche zur Verfügung stehen.

Übrigens, auch die aktuellen Gewerkschaftsbeiträge sind in dem Faltblatt zu finden.