



## Betriebsversammlung

Mittwoch, 19. Sept. 2001

08.00 Uhr und 16.30 Uhr

Hotel Montan, Dahlstr. 1, 47169 Duisburg (Marxloh)

Nr. 70

04. Sept. 2001

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Angriff auf Pausen und Schichtsysteme? Wir sind doch nicht blöd!

### PAUSE ! ?

Der Streit um die Bezahlung von Pausen im Dreischichtbetrieb spitzt sich zu. Die Geschäftsführung hat die Betriebsvereinbarung (BV) Arbeitszeitverkürzung gekündigt. In dieser BV sind die Arbeitszeiten, Pausenregelungen und dienstfreien Tage *fast aller* EH-Beschäftigten geregelt. Diese BV wurde nach dem Abschluß des Tarifvertrags über die 35-Stundenwoche nach großem Krach im November 1994 von den Betriebsparteien abgeschlossen. Zurecht fragen wir uns, was die Geschäftsführung mit der Kündigung dieser BV bezweckt.

#### So hat alles angefangen

Ende 2000 hatte die Geschäftsführung versucht, im Bereich Technik (Lokinstandhaltung) einen Dreischichtbetrieb einzurichten; und zwar unter der Bedingung, daß die Pausen nicht bezahlt werden. Der Betriebsrat hatte dies abgelehnt, und zwar mit voller Unterstützung der Kollegen aus dem betroffenen Bereich.

Denn erstens wäre es eine Unterschreitung des geltenden Manteltarifvertrags Stahl, der bezahlte Pausen bei Dreischichtigkeit verbindlich festlegt (§ 3 Ziffer 4). Und außerdem müßten die betroffenen Kollegen die halbstündige Pausenzeit zusätzlich herausarbeiten. Zu den 13 Verfügungsschichten (bei Kontiarbeitsweise) kämen dann nämlich weitere 14 Schichten, um die tarifliche Arbeitszeit zu erreichen.

Damit verbunden: Erhöhter Aufwand (Fahrzeit, Fahrkosten) für die Betroffenen, verschlechterte Arbeitsbedingungen.

#### Weitreichende Folgen

Schon damals war klar: Die Geschäftsführung will das Tor aufstoßen, um den Tarifbruch auch in den anderen Dreischichtbetrieben durchzusetzen (Eisenbahnbetrieb, Werkshäfen).

Denn: Auch hier wären zusätzlich zu den 13 Verfügungsschichten (Konti-Arbeitsweise) weitere 14 Schichten zu leisten. Oder von den 29 Freischichten (Rahmenplan) durch die Arbeitszeitverkürzung blieben nur noch 15 DF-Tage über und EH würde ein zusätz-

liches Arbeitsvolumen herausschlagen, das direkt Arbeitsplätze gefährdet. Prima Klima!

**Es handelt sich unterm Strich also um einen massiven Angriff auf die Arbeitsbedingungen der Wechselschichtler und die Arbeitsplätze selbst. Die arbeitsmarktpolitischen Folgen wären verheerend. Allein bei EH würden damit rd. 60 Arbeitsplätze gefährdet, zusätzlich zu den Abbaumaßnahmen von EH-TOP.**

**Im gesamten Tarifbereich Stahl wären über 3.000 Arbeitsplätze bedroht. Das sehen die Betriebsräte im Konzern genauso.**

**Gemeint sind übrigens nicht nur alle Dreischichtler. Mit der Kündigung der BV Arbeitszeit zum 31.12.01 stehen im Grundsatz auch alle weiteren Regelungen zur Umsetzung der 35-Stundenwoche infrage, z.B. die 13 Freischichten für die Verwaltung.**

**Jetzt ist klar: Bei EH ist fast die gesamte Belegschaft betroffen!**

Die Geschäftsführung hat hochgesteckte Ziele, denn für die 35 Kollegen aus der Werkstatt fängt man nicht ganz großen Krach an. Sie hat die Rückendeckung aus dem Konzern. EH ist nur der Testballon.

Nun hat die Geschäftsführung die tarifliche Einigungsstelle angerufen, um ihre Position eventuell über diesen Weg durchzusetzen. Der BR hat die Geschäftsführung wiederholt aufgefordert, Verhandlungen über die Einführung des Dreischichtbetriebs in der Werkstatt aufzunehmen. Bisher ohne Ergebnis.

Für die Folgen dieses Konfrontationskurses tragen EH und der Konzernvorstand die Verantwortung. Die Belegschaft hat dafür kein Verständnis und ist stinksauer.

**Die Geschäftsführung muß die tariflich und gesetzlich vorgeschriebenen Pausen garantieren! Finger weg von weiterer Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen!**

## Zukunft der Zugabfertiger, Datenerfasser und Disponeten weiter ungewiss!

Die mit EH-TOP vorgesehenen Personalmaßnahmen sind längst nicht zu Ende. EH baut weiterhin Arbeitsplätze ab. Durch die Einführung neuer EDV sind ganze Berufsgruppen betroffen.

Nach der letzten vorliegenden Planung für den Eisenbahnbetrieb ergibt sich ein offener Abbau von über 120 Beschäftigten. Bisher bietet die Geschäftsführung für diese wegfallenden Arbeitsplätze keine Alternative.

120 Schicksale, 120 Familien müssen hier um Existenz und Zukunft bangen. In den Berufsgruppen der

### Diensteinteiler, Disponeten, MCDS-Bediener, Datenerfasser, Zugabfertiger und Datenübermittlerinnen

soll massiv geholt werden.

Personalabbau kennen wir zu genüge, seit Jahren wird in diesem Unternehmen vor allem an dieser Schraube gedreht. Personalabbau ist ja auch am einfachsten, denn für Alternativen muß man ja seinen Grips gebrauchen.

Selbst die Idee, aus diesem bedrohten Personenkreis z. B. geeignete Kollegen als Lrf auszubilden, wird nicht angepackt. Im Bereich der Lrf haben wir noch eine Reihe Kollegen aus den Jahrgängen '46 und '47, die über den Sozialplan ausscheiden könnten und auch mit dem Ausscheiden gerechnet haben. Auf der anderen Seite steht Personal vor einer ungewissen Zukunft.

Der Gipfel der Dreistigkeit ist, dass die Geschäftsführung neuerdings der Meinung ist, dass Sozialplanaustritte nur noch in diesem Jahr realisiert werden könnten, da die BV Sozialplan nur bis zum 31.12.2001 befristet ist. Offensichtlich spekuliert die Geschäftsführung darauf, dass der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen Ende des Jahres ausläuft. Hier hat sie die Rechnung aber ohne den Wirt gemacht, denn nach der geltenden BV ist es vollkommen klar, dass alle bis Ende 2001 eingeleiteten Maßnahmen auch über diesen Zeitpunkt hinaus unter Sozialplanbedingungen abgewickelt werden.

Die Geschäftsführung teilte weiter mit, dass nach derzeitigen konkreten Planungen ab Anfang 2002 die Arbeitsplätze der Zugabfertiger wegfallen werden. Was soll mit diesen Kollegen werden? Demnächst sind dann die Datenerfasser dran, die Disponeten usw. ... ohne Alternative.

**Das können wir als Beschäftigte so nicht hinnehmen, das werden wir auch so nicht hinnehmen.**

**Mischen wir uns hier nicht ein, stirbt jede bedrohte Berufsgruppe für sich allein!**

## Pause – richtig gemacht!

Es gilt, daß Arbeitnehmer nicht länger als 6 Stunden ohne Pause beschäftigt werden dürfen (§ 4 Arbeitszeitgesetz). Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten einen leicht zu erreichenden Pausenraum zur Verfügung zu stellen (§ 29 Arbeitsstättenverordnung).

**Was heißt das für uns im Alltag? Der Vorgesetzte als Beauftragter des Arbeitgebers hat darauf zu achten, dass die ihm zugewiesenen Beschäftigten ihre Pause nehmen können.**

**Vor Ablauf von 6 Stunden sollte im übrigen der Beschäftigte den betrieblichen Vorgesetzten auf die Pause ansprechen. Je nach Arbeitssituation muß der Vorgesetzte dem Beschäftigten die Pausenmöglichkeit in Aussicht stellen. Sodann ist der nächste Pausenraum aufzusuchen. Kennt man den nicht, den Vorgesetzten fragen.**

**Vor der Einnahme der Mahlzeit gilt es natürlich, für Hygiene zu sorgen und sich die Hände zu waschen – dann beginnt die Pause!**

**Der Vorgesetzte ist ggf. darüber zu informieren, dass man nun mit der Pause beginnt.**

**Während der Pause sind Funkgerät oder Handy abzuschalten, ansonsten wäre es keine Pause sondern Bereitschaft.**

**Für Dreischichtbetriebe gilt folgendes: Wir haben laut Manteltarifvertrag keine fest umrissenen Pausen (zeitliche Lage u. Länge). Allerdings greifen hier die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, das eine halbe Stunde vorschreibt. Diese Zeit kann, auch in Übereinstimmung mit dem MTV, in Kurzpausen von nicht unter einer Viertelstunde zur Einnahme der Mahlzeiten aufgeteilt werden.**

**Nach der Pause ist der Vorgesetzte zu informieren, dass man die Arbeit wieder aufnimmt.**

**Das nennt man PAUSE!**

### EH direkt

#### 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

#### Druck:

IG Metall Duisburg