

Ist das Verantwortung für die MitarbeiterInnen?

Europas Stahlproduzenten drohen harte Einschnitte

Quelle: www.orf.at

Massive Überkapazitäten und kaum Hoffnung auf eine Konjunkturerholung noch in diesem Jahr - nach Ansicht des Präsidenten des europäischen Stahlverbands Eurofer, **Wolfgang Eder**, sind in Europa harte Einschnitte unausweichlich. Bei einer Jahresproduktion der europäischen Hersteller von 210 bis 215 Millionen Tonnen liege der Anteil der Überkapazitäten bei „20 bis 25 Prozent“, sagte Eder, Chef der voestalpine, am 24. 05. in Düs-

seldorf. *Es sei völlig sinnlos, Stahlstandorte künstlich am Leben zu erhalten.*

Tonnenweise Überkapazitäten

Weltweit gehe die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) von Überkapazitäten von 500 bis 600 Millionen Tonnen bei einer Jahreskapazität von zwei Milliarden Tonnen aus. Entsprechend werden Rufe nach - auch politisch unpopulären - Stilllegungen immer lauter.

Bei der voestalpine gebe es eine zunehmende Konzentration auf hochwertige Stahlqualitäten anstelle von „verrücktem Tonnendenken“, so Eder

weiter. Derzeit liege der Stahlanteil im Konzern nur noch bei rund 30 Prozent.

„Wir haben sogar überlegt, ob wir aus dem Stahl aussteigen sollen“, berichtet Eder. Schließlich habe man sich jedoch dagegen entschieden.

Besonders die um sich greifende Absatzkrise der Autobranche in Europa macht Stahlkonzernen wie Thyssen-Krupp, Arcelor-Mittal und Salzgitter schwer zu schaffen.

Aus der Baubranche kommen angesichts der Wirtschaftskrise in Südeuropa schon lange keine Impulse mehr. Die Preise liegen am Boden. Mittlerweile schreiben fast alle Hersteller in Europa rote Zahlen.

BR Hans Linsmaier ist der AUGE/UG beigetreten

Da es nicht sinnvoll ist, als Gewerkschafter keiner gewerkschaftlichen Fraktion im ÖGB anzugehören, bin ich anfangs Mai der AUGE/UG beigetreten. In dieser Fraktion haben



sich die „Alternativen Grünen“, und „Unabhängigen Gewerkschafter“ zusammengeschlossen. Ich werde auch bei der nächsten AK-Wahl für dieser Fraktion antreten.

Es war ja nicht anders zu erwarten - die Buschtrommeln am Hüttenflur verbreiten schon: „Linsi ist ein Grüner geworden“.

Die Wahrheit ist eine andere. Ich bin weiterhin Mitglied der Sozialdemokratischen Partei in meiner Heimatgemeinde und aktiv als Ersatzgemeinderat. Für die wahren Werte der Sozialdemokratie werde ich mich weiterhin einsetzen.

Voriges Jahr wurde ich von der FSG ausgeschlossen, weil ich unterschrie-



ben habe, dass die FA (Freiheitlichen Arbeitnehmer) zur BR-Wahl 2011 antreten können.

Diese Unterschrift war ein Protest von mir, gegen das undemokratische Verhalten der FSG-BR's. Sie haben den Werkschutz geholt, damit ich die Feuerverzinkungsanlage verlassen muss. Sie haben BR-Kandidaten der LGS mit Lockangeboten abgeworben, sie haben Unwahrheiten über LGS-Kandidaten verbreitet ...

Pikanterweise haben auch mehrere SPÖ-Parteimitglieder damals die FA-Liste unterschrieben.

Aktuelles zur 5-Schicht Diskussion im Stahlwerk

Wir möchten uns für die vielen positiven Reaktionen über unseren Arbeitszeitnewsletter bedanken. In den nächsten Wochen werden die betroffenen MitarbeiterInnen über das 35,2 Std. Model informiert. Im Herbst wird es dann eine Abstimmung geben.

Dass die Anzahl der Einarbeitungsschichten oder Schichtverlegungen ein heißer Diskussionspunkt sind, liegt in der Natur der Sache. Dass es den MitarbeiterInnen am liebsten wäre, wenn es keine, oder nur sehr wenige



Einarbeitungsschichten gäbe, ist logisch. Viele MitarbeiterInnen nehmen sich stattdessen, wenn es geht, Urlaub. Wenn aber die Ein-

arbeitungsschichten als flexibles Stellrad für die Flexibilität der Betriebszeit verwendet werden, kann eine 5-Schicht nicht ohne Einarbeitungsschichten funktionieren.

Gemäß eines Österreichischen Gerichtsurteils wird beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit der vorhandene Resturlaub in Abhängigkeit der Arbeitszeitverkürzung reduziert.

Es gibt ein EUGH-Urteil, dass dies nicht rechtens ist.

Alle Fraktionen haben einer Klage gegen das Unternehmen zugestimmt, damit diese nicht logische Regelung geändert wird.



Ein Jausenbrettel ist zu wenig !

Wichtiger ist, dass wir mehr aufs Jausenbrettel drauf bekommen, indem es gerechte Lohnerhöhungen gibt.

Die Jausenbretteln wurden von der Gewerkschaft oder von der Arbeiterkammer aus den Fraktionskassen der FSG finanziert. Dies sind alles Gelder, die von den ArbeitnehmerInnen stammen. Wir bezahlen uns diese Geschenke selbst.

Man merkt, eine (AK) Wahl steht vor der Tür und Geld für den Machterhalt der FSG beginnt zu fließen.

Am Beispiel VAI: So funktioniert der Kapitalismus

1994 wurde der verstaatlichte VA-Industrieanlagenbau an die Börse gebracht, 2005 wurde er von Schwarz/Blau zur Gänze an Siemens verhökert.

Siemens sah den VAI eigentlich immer als Konkurrenten und

stülpte das "Siemenskonzept" über den weltweit erfolgreichen Betrieb. Dabei ging viel Ansehen verloren. Seit Mitte Mai wird das "Siemenskonzept" in bedrohlicher Form wieder angewandt: 400 hochqualifizierte MA müssen den Betrieb

wegen Siemens-Sparmaßnahmen verlassen. Und mit den MA viel Wissen und Erfahrung.

Der VA-Industrieanlagenbau: ein klassisches Lehrbeispiel österreichischer Privatisierungs- und Industriepolitik.

Aus der Betriebsratssitzung vom 23. April 2013

Tagesordnungspunkt 1 war Präsentation des Projektes „Kompetenzmanagement“ von Koll. Christoph Graf (Zentrales Personalmanagement). An diesem Projekt wird schon ca. über ein Jahr gearbeitet. Ziel ist, das effiziente Entwickeln und Einsetzen von den Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu verbessern. In den Vorortgruppen von TKV ist BR Rene Unger (FA) eingebunden. In TWA ist BR Linsmaier Mitglied der Vorortprojektgruppe. Nicht Ziel dieses Projekt ist die automatische Verknüpfung mit dem kompetenzorientierten Lohn-

system. Auf der anderen Seite ist es aber so, je höher die Kompetenzen sind, desto höher ist oder muss die Entgelteinstufung sein.

Wir von der LGS stellten einen Antrag zu dem Thema Kompetenzmanagement. Ziel wäre es gewesen, eine überfraktionelle Arbeitsgruppe innerhalb des Arbeiterbetriebsrates zu bilden, die einen zukunftsweisenden Betriebsvereinbarungsentwurf erarbeitet. Dieser Antrag wurde von der FSG (Mehrheitsfraktion) abgelehnt. Diese ist der 100%-ige Beweis,

dass die FSG nicht zur Zusammenarbeit bereit ist.

Nur dann, wenn der Betriebsrat zusammenarbeitet, wird eine sozialverträgliche Lösung möglich sein, bei der auch ein Nutzen für die MitarbeiterInnen entsteht. Diese Entscheidung der FSG ist sehr unverständlich.

Die betrieblichen ProjektmitarbeiterInnen vernetzen sich sehr gut innerhalb der einzelnen Projektgruppen. Es scheint so zu sein, dass für die FSG „Kompetenzmanagement“ nicht wichtig ist.

Weitere Betriebsvereinbarung für die Mitarbeiterbeteiligung

Als Protest, dass wir diese vielseitige komplexe Betriebsvereinbarung erst einen Tag vor der Sitzung (gemeinsam mit der Einladung) bekommen haben, haben wir uns der Zustimmung enthalten. Gemäß Arbeitsverfassungsgesetz muss der „Betriebsrat“ rechtzeitig informiert werden. BRV

Hippold hat diese Vereinbarung schon viel früher bekommen und diese dann nicht unmittelbar weitergeleitet. Wenn der Vorsitzende eine Information bekommt, muss er diese unmittelbar auch an die anderen Betriebsräte weiterleiten. Wieder ein Beispiel für das Allmachtsbedürfnis der FSG .

Weiters unterstützten wir die Anträge der FA für eine Unterstützung der Augenlaser-Operation und einer Taggeldauszahlung von täglich 10 Euro bei einem Voest Erholungsaufenthalt. Diese Anträge wurden von der FSG einstimmig abgelehnt.

Aus der Betriebsratssitzung vom 8. Mai 2013

Diese BR-Sitzung wurde erstmals von BRV-Stv. NR Dietmar Keck einberufen und geleitet.

Zu Beginn gab es (wie könnte es anders sein) einen Eklat.

Bisher wurde vom BRV immer zu Beginn der Sitzung gefragt, ob es Einwände gegen die Tagesordnung gibt. Keck gab zur Antwort an BR Linsmaier, auf dessen Frage, „Das brauch ich Dich nicht fragen“.

Es war mal wieder ein undemokratisches keckiges Schauspiel.

Beschlossen wurde in dieser Sitzung eine Arbeitszeitvereinbarung für TSA (Erlaubnis Arbeitszeitverlängerung).



Wer von unseren Parlamentariern ist denn noch ein Arbeiter?

Nachbetrachtungen zum 1. Mai 2013

Der 1. Mai ist immer noch der traditionelle Kampftag der Arbeiterbewegung.

Auch heuer gab es wieder viele Maiaufmärsche. Seit 2008 haben wir eine Finanz- und Wirtschaftskrise mit ständigem Auf und Ab. Die Angst um Arbeitslosigkeit ist größer geworden. Die Gier der Ausbeuter mächtiger und stärker.

Was sind die eigentlichen Ursachen davon?

Eigentlich müssten alle auf dieser Erde genug zum Leben haben, wenn der wirtschaftliche Erfolg gerecht aufgeteilt werden würde.

Seit ca. 5000 Jahren verbessern die Menschen ihre Werkzeuge zum Erhalt des Lebens und zur Verbesserung der Lebensqualität.

In diesem Innovationsprozess wurde bald der Zustand er-

reicht, dass der Mensch mehr erzeugen kann, als er zum Leben braucht. Ab diesem Zeitpunkt entwickelten sich die Religionen, Gesellschaftssysteme und in den letzten Jahrhunderten Gewerkschaften und politische Parteien. Ein gemeinsames Ziel all dieser Entwicklungen ist, Ordnungssysteme zu gestalten, wie der mehr erwirtschaftete Nutzen (Gewinn/Mehrwert) aufgeteilt werden soll. In diesem Kampf um mehr Gerechtigkeit befinden sich die Gewerkschaften auch heute noch.

Die in den letzten Wochen in den Medien stattgefundenen Diskussionen über die Höhe der ungleichen Managergehälter ist ein Teil davon.

Auch in unserem Unternehmen wurden wir von vielen MitarbeiterInnen über die Höhe der Vorstandsgehälter angesprochen.

Dies ist ein sehr populistisches Thema und man kann sehr einfach Emotionen schüren.

Bemerkenswert war auch in der letzten Wahrheit der Artikel von FSG BR Karl Kastenhofer (dem wir uns voll inhaltlich anschließen).

Gesellschaftlich lebbar wäre auch nicht, wenn alle gleich viel verdienen würden, aber auch Managergehälter über 1 Mio. Euro aufwärts sind genauso nicht akzeptabel. Was ist Leistung, wenn die, die Millionen verdienen, entscheiden wer zur Arbeitslosigkeit verurteilt ist.

Wir sind überzeugt, das gemeinsam erwirtschaftete muss gerechter aufgeteilt werden, damit alle eine Zukunft haben.



„Waare Freundschaft soll niicht waaanken ...“

Geschichte des 1. Mai

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts kämpfte die internationale ArbeiterInnenbewegung um die Einführung des 8-Stunden-Tages. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, traten am 1. Mai 1886 hunderttausende ArbeiterInnen in den USA in den Streik.

Vor allem in Chicago mit einer großen Community deutscher EinwanderInnen wurden Arbeitskämpfe seit Jahren heftig geführt, Polizei und private Milizen setzten die Interessen der Unternehmer brutal durch.

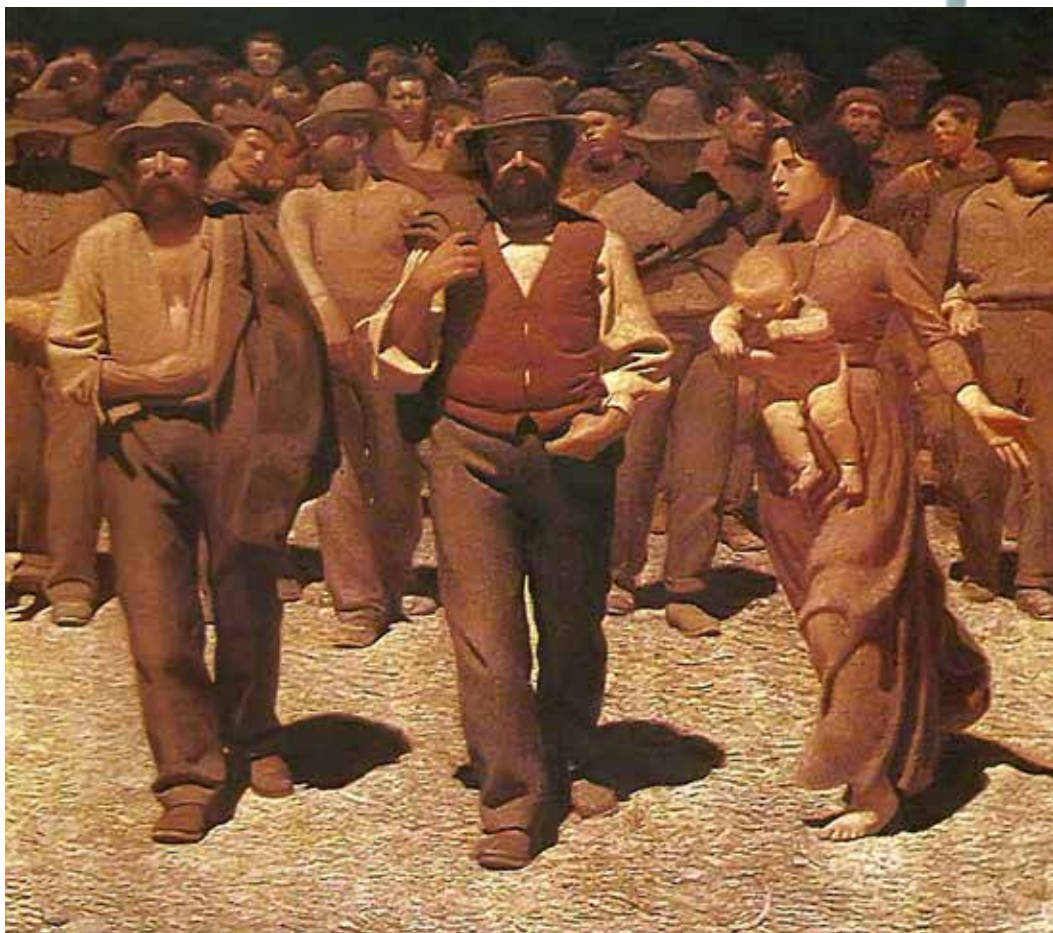
Der 1. Mai blieb noch friedlich - aber am 3. Mai töteten Polizei und Pinkerton-Detektive bei der brutalen Auflösung eines Streiks zwei Arbeiter. Bei einer darauf folgenden Demonstration detonierte eine Bombe, die Polizei schoss in die Menge - mehrere Polizisten und Arbeiter starben. Als Reaktion folgten Verhaftungswellen sowie Zeitungs- und Versammlungsverbote gegen die anarchistische ArbeiterInnenbewegung. Gegen 8 Anarchisten (die meisten deutsche Einwanderer) wurde schließlich Anklage erhoben, obwohl keiner von ihnen etwas mit der Bombe am Haymarket zu tun hatte.

Am 11.11.1887 wurden August Spies, Adolph Fischer, Georg Engel und Albert Parsons hingerichtet. 200.000 Menschen säumten bei einem der größten Begräbniszüge in der Geschichte Chicagos die Straßen. Sechs Jahre

später sollte der neue Gouverneur die Anarchisten rehabilitieren:

„In all den Jahrhunderten während derer Regierungen von Menschen bestimmt und Verbrechen bestraft werden, hat kein Richter eines zivilisierten Landes jemals ein solches Urteil gefällt.“

Auf dem Gründungskongress der Zweiten Internationalen 1889 wurde zum Gedenken an die Opfer des Haymarket Riot der 1. Mai als „Kampftag der Arbeiterbewegung“ ausgerufen - am 1. Mai 1890 wurde er zum ersten Mal mit Massendemonstrationen in der ganzen Welt begangen.



Prämienverhandlungen 2013

Dass es wieder eine Menge neue Diskussionen bei den MitarbeiterInnen geben wird, auf Grund der neuen, vor zwei Jahren vereinbarten KVP-Betriebsvereinbarung, war zu erwarten. Die 530 Euro im Vergleich zu der Vorjahresprämie ist grundsätzlich gut. Es wurde bei gleicher Berechnungsform und erhöhtem Ebit eine um 70 Euro höhere Prämie von KBRV Hans Karl Schaller vereinbart (ca. 10 % höheres Ebit).

LGS

Wer sich rechtfertigt, klagt sich an

Dies ist eine alte Medienweisheit, denn wer die Wahrheit schreibt braucht sich nicht rechtfertigen. Für die ganzseitige Werbung in der "Wahrheit" vom April 2013 bedanken sich BR Linsmaier und BR Leiter.

Bei den Sektionsbesprechungen der Sektion des "SK Vöest Betriebsfußball" waren BR Leiter Michael einmal und BR Linsmaier zweimal anwesend.

Schon im Jänner wurden wir gebeten, auf www.linsi.at einen kritischen Artikel über BR-Stv. NR Dietmar Keck zu veröffentlichen. Thema: Mitgliedsbeiträge für den SK Vöest bei der Sektion Betriebsfußball. Wir sind diesem Wunsch in unserem Newsletter gefolgt.

Wir stehen auch weiterhin zu der von uns geäußerten Kritik. Wir haben nur geschrieben, was wir bei den beiden Sektionsleitungssitzungen an Stimmung und Inhalten wahrgenommen haben.

Wäre die Prämie nach der alten Regelung vereinbart worden, wäre die Gesamtprämie € 1.230,-- und die KVP Prämie bei € 275,--.

Wir von der LGS haben immer wieder innerhalb des Betriebsrates dagegen angekämpft. Die KVP-Prämie wird von einem Teil der Erfolgsprämie finanziert. Die Erfolgsprämie wird auf Kosten der KVP-Prämie kleiner.

Wir von der LGS finden es nicht gerecht, wenn die Einsparung beim KVP bei der Prämienbasis für die Erfolgsprämie abgezogen wird. Heuer waren die 88 Mio. Euro bei einer echten Einsparung von ca. 34 Mio.. In der April Betriebsratsitzung brachten wir einen Antrag ein, dass eine Arbeitsgruppe von allen Fraktionen gebildet werden sollte, die Alternativen zur bestehenden Prämienregelung erarbeiten soll. Dieser Antrag wurde von der FSG abgelehnt. In der letzten BR Sitzung Anfang dieses Monats wurde dann ein eingereicherter Antrag „Kein Abzug der KVP Einsparung

bei der Prämienbasis“ nicht auf die Tagesordnung der BR-Sitzung gesetzt. Destruktiver und undemokratischer kann die FSG der VA Stahl gar nicht mehr sein.

Voriges Jahr hatte TW die höchste KVP Prämie für den Bereich und heuer die kleinste KVP Prämie. Dies führte zu heftigen kritischen Diskussionen unter den MitarbeiterInnen.

Einige Tage bevor das Prämienresultat für die der Stahl Division veröffentlicht wurde, wurde schon von vielen MitarbeiterInnen das Prämienflugblatt von Donawitz kreuz und quer gemailt. Für viele ist es sehr unverständlich, dass die Donawitzer eine viel höhere Prämie bekommen. Die Donawitzer haben einen höheren Gewinn und viel weniger Mitarbeiter. Die Kartellstrafen und die Rücklagen wurden von ihrer Prämienbasis abgezogen und auch der Prämienanteil am Ebit (Gewinn vor Steuern) ist wegen der großen Höhe kleiner.

So erreicht ihr die LGS-Betriebsräte



BR Johann Linsmaier
Tel: 2580
Handy: 0664/6155621



BR Michael Leiter
Tel: 4755
Handy: 0664/6157228