

## Nachtschichtbesuche im Stahlwerk von BR Hans Linsmaier.



### Mitarbeitergespräche

Ich habe mit sehr vielen MitarbeiterInnen (Schwerpunkt Stranggussanlage) über die „Für und Wider“ bei einer Änderung des 4-Schichtmodells auf ein 5-Schichtmodell diskutiert. Die Fragen und Argumente dafür und dagegen, waren auf allen Schichten die gleichen. Sehr emotionell waren die Diskussionen auf der „A“- und „C“-Schicht (Sehr viele Gegner der 5-Schicht). Auf der „B“-Schicht sagte mir ein junger Mitarbeiter: „Ich bin noch jung, ich will noch nicht so viel arbeiten, ich will mehr Freizeit haben“. Auf der „D“-Schicht sagten mir 3 Mitarbeiter: „Gib mir einen Kugelschreiber, ich unterschreibe sofort“. Für mich waren das mit allen MitarbeiterInnen sehr gute und informative Gespräche.

### Meine Schlussfolgerungen sind:

Es wäre eine erstmalige Grundsatzentscheidung, mit einem

5-Schichtsystem die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen flexibel an die Betriebszeit anzupassen. Eine höhere Arbeitszeitflexibilität ist in einem 5-Schichtsystem leichter umzusetzen als mit einem 4-Schichtsystem.

### Einarbeitungsschichten

In allen Produktionsanlagen, die an 7 Tagen 24 Stunden lange betrieben werden, werden die 5 Einarbeitungsschichten nicht für eine Flexibilisierung der Betriebszeit verwendet. Ein Hochofen, eine Kokerei etc. kann nicht abgestellt werden.

Im Produktionsfluss ab dem Stahlwerk ist es anders. Hier haben Schwankungen der Roheisenerzeugung Auswirkungen auf die Betriebszeit der Produktionsanlagen. Durch Einarbeitungsschichten und Schichtverlegungen im 5-Schichtbetrieb kann die benötigte Arbeitszeitflexibilität (zB. Betriebsstillstände) erreicht werden. Dies bedeutet wiederum, dass den Mitarbeitern mehr als nur 5 Einarbeitungsschichten abverlangt werden.

Einarbeitungsschichten sind bei den Mitarbeitern aber sehr unbeliebt. Am liebsten machen sie keine oder so wenige wie möglich. Deshalb wird stattdessen vom Mitarbeiter oft Urlaub genommen oder er besucht eine Schulung, etc. Ein nicht kleiner Teil von MitarbeiterInnen hat die Meinung, ja zur 5-Schicht, aber genauso wie Hochofen, Kokerei ...



Bedingt durch die Pensionsreform und die Wirtschaftskrise 2008/09 ist das Thema Lohn noch sensibler geworden. Es gibt viel Misstrauen und Ängste bei den Mitarbeitern.

Viele glauben auch, dass die Freizeit nicht mehr planbar ist, dass die Firma von Heute auf Morgen (zu kurzfristig) Einarbeitungsschichten von den MitarbeiterInnen verlangt.

Ich persönlich bin kein 5-Schicht Gegner. Es wäre auch nicht glaubwürdig von mir. In meiner ehemaligen Funktion als BRV-Stv. hatte ich einen maßgeblichen Anteil an der Entwicklung des 5-Schichtsystems, einschließlich des Solidaritätsprämien-Modells. Es freut mich, dass die 5-Schicht in den bis jetzt eingeführten Bereichen eine hohe Akzeptanz hat.

Als Betriebsrat habe ich die Aufgabe, die Interessen der MitarbeiterInnen zu vertreten. Da kann es schon Unterschiede zwischen einer persönlichen Meinung und den Interessen der MitarbeiterInnen geben. „Der Kunde ist König, der Mitarbeiter ist Auftragsgeber des Betriebsrates“.

# Gibt es Alternativen?

Als LGS-Betriebsrat bin ich bemüht, dass möglichst alle MitarbeiterInnen die Entscheidungen mittragen können. Nichts ist schlechter fürs Betriebsklima als eine gespaltene Belegschaft.

Eine Möglichkeit wäre, zuerst mit einer flexiblen 4-Schicht zu beginnen (36 - 37 Std. Woche) und nach 2 – 3 Jahren den nächsten Schritt zu tun.

Eine weitere Alternativ wäre das System „Zeit statt Geld“.

Vor zwei Jahren machte ich den Vorschlag, an 5 Feiertagen im Jahr statt 200% nur 100 % Zuschlag zu bezahlen. Dafür werden für jeden gearbeiteten Feiertag 8 Std. einem Zeitkonto hinzugefügt.

Das Unternehmen gibt ebenfalls die gleiche Menge Zeit in das Zeitkonto als Unternehmensanteil, um die Flexibilitätsbereitschaft der MitarbeiterInnen abzugelten.

Das hätte jährlich 10 zusätzliche Freischichten ergeben.

Diese Zeit hätte keinen jährlichen Durchrechnungszeitraum, der mit 52 Wochen begrenzt ist, wenn das Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen sein muss. Wenn das Zeitkonto voll ist (ca. 80 Std.), dann wird jeder Feiertag wieder voll bezahlt.

Die Nettoauswirkung wäre zwischen 25 und 45 Euro monatlich weniger gewesen. Das Unternehmen wäre bereit gewesen, diesen Vorschlag in einem Projekt zu bearbeiten.

Doch der Betriebsrat stimmte dagegen.

Zumindest sollte man untersuchen, ob es auch bei der 5-Schicht möglich ist, „Zeit statt Geld“ anzuwenden“. Vielleicht wäre es möglich, die Anzahl der Einarbeitungsschichten noch zu verringern.

Mit jeder zukünftigen Lohnerhöhung steigt der Anteil des Lohnes, der voll versteuert werden muss. Auch bei zukünftigen Steuerreformen könnte das so sein, wie die Erfahrung lehrt.

## Ergebnisse der 5-Schichtuntersuchung

Im Auftrag der voestalpine wurde eine wissenschaftliche Untersuchung über die Auswirkungen der 5-Schicht im Vergleich zur 4-Schicht durchgeführt. Die ersten Ergebnisse sind nun bekannt geworden. An einer Präsentation wird gearbeitet. Bei der Gruppe der unter 35-jährigen sind die 5-Schichtler zu 90% und die 4-Schichtler zu 60% mit dem Schichtsystem zufrieden. Auch beim Vergleich der Gesundheitsquote sind eindeutige und markante Erhöhungen der Gesundheitsquote beim 5-Schichtsystem feststellbar.

Bis jetzt wurden durch die Neuen Schichtsysteme 144 nachhaltige Ar-

beitsplätze geschaffen, und insgesamt 850 MitarbeiterInnen nehmen das Solidaritätsprämienmodell in Anspruch.

### Unterstützung durch [www.linsi.at](http://www.linsi.at)

Auf meiner Homepage gibt es den Zeitmodellrechner und den Jahresarbeitszeitrechner. Mit diesen Excel Programmen (die heruntergeladen werden können) können sich alle MitarbeiterInnen die Auswirkungen neuer Arbeitszeitsysteme ausrechnen lassen. Wenn es Fragen gibt oder Hilfen benötigt werden, bin ich gerne bereit Antworten und Unterstützung zu geben. (Festnetz voestalpine Kl. 2580).



## Infos aus der Gerüchtebörse

Aus meinem eigenen Betreuungsbereich (C-Schicht TWA) bekam ich die Information, dass es eine Änderung beim 5-Schichtmodell gibt. Von den 8 geplanten Einarbeitungsschichten, können 4 als Urlaub verfahren werden.

BR Wimberger bestätigte dies, war aber sehr überrascht, dass diese Information so schnell die Runde machte.

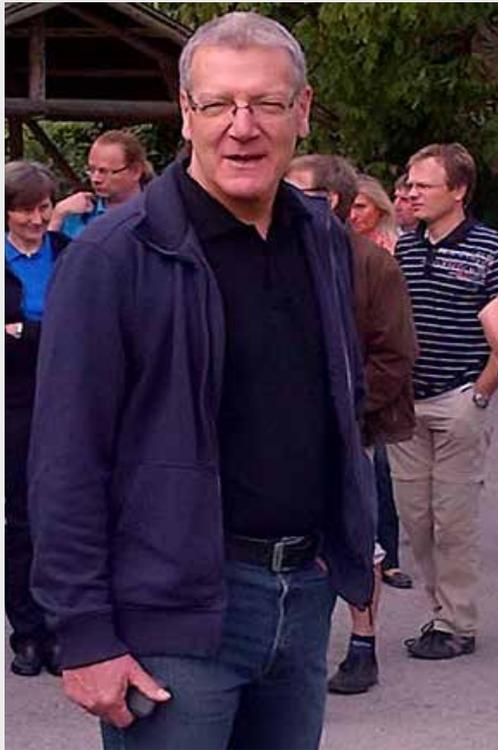
Dies ist ein Beispiel dafür, wie schnell Informationen über die Gerüchtebörse am Hüttenflur sein können, und trotzdem richtig sind.

BR Wimberger berichtete auch, dass es einen Vorschlag gibt, Zuschläge von über 55% zu bezahlen, wenn kurzfristig Einarbeitungsschichten notwendig sind. Für den Mitarbeiter soll das allerdings freiwillig sein.

Es ist mir auch zu Ohren gekommen, dass Hr. Angerbauer und BR Wimberger bei Hr. GD Wolfgang Eder einen Termin hatten. Sie bekamen von Hr. GD Wolfgang Eder den Auftrag, die 5-Schicht im Stahlwerk einzuführen.

Diese Info ist allerdings ein wirkliches Gerücht. ☺ ☺

**Am 17. September 2013 führte LGS-BR Linsmaier ein Gespräch mit dem Bereichsleiter DI Alfred Angerbauer.**



**Er ist ja vom ehemaligen Skeptiker zum großen Befürworter der 5-Schicht geworden.**

Die Gründe dafür sind, dass die jungen und zukünftigen MitarbeiterInnen fast alle 5-Schicht verlangen und dass es Auswertungsergebnisse gibt, die zeigen, dass die gesundheitlichen Auswirkungen von einem

5-Schichtsystem merklich und relevant besser sind. Die Erhöhung der Flexibilität ist zwar wichtig, aber nicht der Hauptgrund für eine Einführung.

Für Mitarbeiter bei denen es aus irgendwelchen Gründen nicht zumutbar ist, dass das Entgelt vermindert wird, wird es im Einzelfall sicher positive Lösungen geben.

Wenn es zu keiner Einführung des 5-Schichtsystem kommt, dann sind wir gefordert, andere Lösungen im 4-Schichtbetrieb zu suchen.

Der Überhang an Personal in Zeiten der Unterauslastung muss vermindert werden, ebenso kann die derzeit gelebte Praxis beim „Verfahren von VF“ nicht beibehalten werden. Es muss eine qualifizierte Mehrheit bei der Abstimmung geben, wir werden aber auch ein negatives Ergebnis akzeptieren.

**Günter Pangerl**



*Ich bin seit 28 Jahren an der Stranggussanlage beschäftigt. Meine Beweggründe für die 5-Schicht sind: Nach den vielen Jahren auf der 4-Schicht möchte ich in Zukunft mehr Freizeit haben. 9 Tage arbeiten ist eine große Belastung. Für meine persönliche Gesundheit erwarte ich positive Auswirkungen. Die 5-Schicht hat hohe Akzeptanz in den Bereichen, wo sie schon eingeführt wurde. Es gibt Chancen für Höherqualifizierungen von Arbeitskollegen und zusätzliche Arbeitsplätze.*



*Projekt. Ich habe auch die Befürchtung, dass die Freizeit weniger planbar wird, bedingt durch kurzfristige Einarbeitungsschichten und durch vermehrte, nicht geplante Ausfälle von ArbeitskollegenInnen.*



**Josef Keinberger**

*Ich bin ebenfalls schon über 25 Jahre in der Stranggussanlage als Steuermann beschäftigt.*

*Meine Sorge gilt den jungen Mitarbeitern, die sich eine Existenz aufbauen müssen. Wir sind deshalb auf der Schicht weil wir durch „schichteln“ mehr Geld verdienen wollen.*

*Enttäuscht bin ich aber über die Rolle des Betriebsrates in diesem*

## Ist eine Zusammenarbeit der Betriebsräte möglich?

Die Betriebsräte Albert Maringer und Gerhard Wimberger gehörten zu jenen Betriebsräten, die mich während meiner Zeit als Vorsitzender unterstützt haben. Wir haben in dieser Zeit sehr gut zusammengearbeitet.

Bei den vielen Funktionen die Albert Maringer inzwischen angessammelt hat (Betriebsrat Stahlwerk, Vorsitzender ProGe Ortsgruppe, Vorsitzender ProGe Bezirksleitung, Mitglied ProGe Landesleitung, Mitglied ProGe Bundesvorstand, PGA Vorsitzender und Obmann der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse) ist es für ihm kaum mehr möglich, die ursächlichsten Aufgaben des Betriebsrates zur Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu erfüllen.

Er erfüllt mit seinen Funktionen sehr verantwortungsvolle Aufgaben der Arbeitnehmervertretung. Die Betriebsratsstätigkeit darf dabei aber nicht zu kurz kommen.

Wir LGS-BR sind bereit, die beiden Stahlwerksbetriebsräte zu unterstützen, damit eine Entscheidung über ein zukünftiges Schichtmodell zustande kommt, die von möglichst vielen MitarbeiterInnen getragen wird.

BR Linsmaier



## Finale Information und Diskussion „flexible 5-Schicht im Stahlwerk“

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Aufbauend auf die Mitarbeiterinfos vom Juni und Juli 2013 laden wir Sie zu den nachfolgenden 4 Informationsveranstaltungen für jede Schicht (Frühschicht TWM und TWB) ein:

C-Schicht:	Mittwoch,	2. Oktober	13:45 Uhr	BG 02, Zi. 111/117
A-Schicht:	Dienstag,	8. Oktober	13:45 Uhr	BG 02, Zi. 111/117
B-Schicht:	Donnerstag,	10. Oktober	13:45 Uhr	BG 02, Zi. 111/117
D-Schicht:	Donnerstag,	17. Oktober	13:45 Uhr	BG 02, Zi. 111/117

Es wird dies die letzte Infoveranstaltung vor der Grundsatzabstimmung über die Einführung eines flexiblen 5-Schicht-Modells sein.

Inhaltlich werden wir (Arbeitsteam: Personalmanagement, Betriebsrat, Hauptprozessleiter und ich) die Grundzüge des Modells nur mehr kurz darstellen und verstärkt auf die von Ihnen gestellten, noch offenen Fragen eingehen.

VD Lakata und BR-Vorsitzender Hippold versuchen, bei diesen Veranstaltungen zumindest teilweise dabei zu sein.

Ich ersuche Sie, möglichst zahlreich die Chance zur Information und Mitgestaltung zu nützen und freue mich über die Teilnahme jedes Einzelnen.

Mit freundlichen Grüßen  
Alfred Angerbauer

### So erreicht ihr die LGS-Betriebsräte



BR Johann Linsmaier  
Tel: 2580  
Handy: 0664/6155621



BR Michael Leiter  
Tel: 4755  
Handy: 0664/6157228