

Für Gerechtigkeit und Solidarität

LGS

April 2013

Sonderausgabe zum Thema Arbeitszeit

BR-Info

Geplante Einführung der 5-Schicht im Stahlwerk

Dieser Newsletter ist ausschließlich dem Thema Arbeitszeit gewidmet.

Auf Grund der Diskussionen in den Abteilungen **TST, TWB, TWM** über die Einführung von neuen Schichtmodellen informieren wir euch hier über die Auswirkungen und Erfahrungen bei der Einführung von neuen, flexiblen Arbeitszeitmodellen. (TWA-Stahlwerk ist nicht unmittelbar betroffen)

Die 5-Schicht-Arbeitszeitmodelle haben in den bis jetzt betroffenen Bereichen eine hohe Akzeptanz. Bei Umfragen gaben ca. 90% der Befragten an, mit dem neuem Schichtmodell zufrieden zu sein. Vor der Einführung kam es in jedem Bereich zu geheimen Abstimmungen der MitarbeiterInnen. Auch dort gab es immer eine sehr hohe Zustimmung.

„Die 4 Tage frei sind der Hammer“ so sagte einmal ein Mitarbeiter zu mir in einem Gespräch über seine Erfahrungen mit der 5-Schicht.

5-Schicht klar erkennbar. Der Arbeitsblock ist kleiner (6 Tage), der Freizeitblock größer (4 Tage) und der Schichtwechsel erfolgt schon nach zwei Tagen. Die Erholungszeiten für den menschlichen Körper sind größer und erfolgen in kürzeren Abständen. Für ein gesundes Leben ist dies eine wichtige Grundlage.

Die Vorteile für die Gesundheit und die Lebensqualität haben aber auch ihre Schattenseiten.

Die kürzeren Arbeitszeiten stehen einem geringeren Einkommen gegenüber. Für viele MitarbeiterInnen, die sich für die 5-Schicht entschieden haben, waren aber die Vorteile einer höheren Lebensqualität mehr „Wert“ als die finanziellen Nachteile.

5-Schicht-Arbeitszeit ist nicht mehr Vollarbeitszeit von 38,5 Std lt. Kollektivvertrag, sondern Teilzeit und braucht dadurch einen Einzelvertrag. Daher muss jeder einzelne Mitarbeiter mit seiner Unterschrift einem neuen (Einzel-)Vertrag zustimmen.

Eingeführt wurde die 5-Schicht bisher in der Kokerei, Hochofen + HO-Instandhaltung, Kraftwerk, Erzvorbereitung, Hüttenwertstoffe, Verpackung, Kranbetrieb (Zentrale Instandhaltung).

Durch die Einführung der 5-Schicht oder der flexiblen 4-Schicht konnten auch im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung neue Arbeitsplätze geschaffen, oder ein Arbeitsplatzabbau verhindert werden.

Mit uns zu einer neuen Qualität
Mehr Information
Mehr Gerechtigkeit
Mehr Mitsprache



LGS

www.linsi.at

Der große gesundheitliche Vorteil für die MitarbeiterInnen ist bei der

„Meine Zeit ist mein Leben“

Von den Problemen der Schichtarbeit bis zur 5-Schicht



Dies ist der Titel einer Broschüre von FSG-BR Kastenhofer, die er im Zusammenhang mit der Fünfschichteinführung in der Kokerei erstellt hat.

Die Broschüre kann auf www.linsi.at/download/Schichtarbeit.pdf von jedem heruntergeladen werden.

Unterschiede in der Flexibilität von 4- und 5-Schicht



Das Unternehmen will flexible Arbeitszeitmodelle, um Produktionsschwankungen abzufedern. Es ist aber nur bereit, dazu flexible 5-Schichtmodelle einzuführen. Die 5-Schicht ist in ihrem Grundsystem aber weniger flexibel als die 4-Schicht.

4-Schicht: die flexible Arbeitszeit wird durch variable Freischichten gestaltet.

5-Schicht: Hier gibt es variable Einarbeitungsschichten und zwar entweder in anderen Schichtgruppen im Freizeitblock oder durch Schichtverlegungen während des Arbeitsblocks im Schichttrad.

Bist jetzt erfolgte die Einführung der Fünfschicht fast nur in Bereichen, wo die wöchentliche Betriebszeit 21 Schichten in 7 Tagen ist. Ein Hochofen, eine Kokerei etc. kann nicht abgestellt werden. Auch wenn die Menge des erzeugten Roheisens schwankt, ist die Betriebszeit immer gleich hoch.

Im Produktionsfluss ab dem Stahlwerk ist es anders. Hier haben Schwankungen der Roheisenerzeugung Auswirkungen auf die Betriebszeit der Produktionsanlagen. Durch Freischichten im 4-Schichtbetrieb bzw. Einarbeitungsschichten und Schichtverlegungen im 5-Schichtbe-

trieb kann die benötigte Arbeitszeitflexibilität (zB. Betriebsstillstände) erreicht werden. Dies bedeutet wiederum, dass den Mitarbeitern mehr als nur 5 Einarbeitungsschichten abverlangt werden. Bei einer 35,2 Std. Woche wären dies 12 im Jahr und zusätzlich noch Schichtverlegungen.

Die positiven Effekte der kürzeren Arbeitsblöcke und der längeren Freizeitblöcke werden dadurch wieder geschmälert.

Moderne Arbeitszeiten



Es gibt derzeit nur einen Mitarbeiter, der in der 5-Schicht 38,5 Std. arbeitet, einige, die 36 Std. bzw. 35,2 Std. arbeiten.

Ein Nachteil der Teilzeitarbeit ist auch, dass die Höhe der Arbeitszeit nicht mehr vom Betriebsrat kollektiv verhandelt werden kann, sondern jeder Mitarbeiter muss selbst eine Vereinbarung mit dem Unternehmen treffen.

In diesem Punkt muss die PRO-GE aktiv werden, damit die Teilzeit-Schichtmodelle, so wie Vollzeit-arbeitszeitmodelle, rechtskräftig im Kollektivvertrag verankert werden.

Flexible Vierschicht BABE 1+2

Auf Grund von Auslastungsschwierigkeiten bei den beiden Bandbeschichtungsanlagen wurde 2010

erstmalig die flexible 4-Schicht vereinbart. Dies war für die MitarbeiterInnen die bessere Lösung, denn als Alternative gab es nur die 3-Schicht. Die vermehrte Anzahl der variablen Freischichten wurde meistens in Blockstillständen verfahren. Auch dieses Schichtmodell hat Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen.

Flexible Vierschicht TKV Feuerverzinkung

Nach einer mehrmonatigen Projektphase führten auch die Feuerverzinkungsanlagen eine flexible Vierschicht ein. BR Hans Linsmaier unterstützte BR Rene Unger bei der Projektarbeit und den Vorbereitungen. Da es immer wieder zu Auftragschwankungen bei den Autoblechen kommt, wollte der Betrieb ein flexibles Arbeitszeitmodell. In einer geheimen Abstimmung stimmten über 75% der MitarbeiterInnen dafür, und 98% haben dann auch das neue Schichtmodell unterschrieben.

Durch die technologisch bedingten Blockstillstände ist es nicht möglich, ein 5-Schichtsystem zu betreiben. Wenn die Produktionsanlage mehrere Tage stillsteht, müssten alle Schichten eine Freischicht haben. Bei der flexiblen 4-Schicht ist die Arbeitszeitflexibilität einfacher durch die Vergabe von Freischichten zu gestalten.

Arbeit im Projektteam Stahlwerk

Zurzeit wird in einem Projektteam das neue Modell für das Stahlwerk erarbeitet. In weiterer Folge werden Präsentationen für die MitarbeiterInnen erstellt. Leider gibt es immer wieder neue Gerüchte, die verunsichern.

Wenn das ganze Konzept steht, gibt es vor der Abstimmung noch genügend Zeit, um die Sinnhaftigkeit des Modells zu überprüfen.

LGS - Kritik

Vom 10. bis 11. April waren FSG-Arbeiter- und Angestellten-Betriebsräte von TW auf Klausur. Laut Auskunft von BRV Manfred Hippold ging es hauptsächlich um das Thema Arbeitszeit bzw. Zusammenarbeit. Bezahlt wurde die Klausur von der Kostenstelle des Arbeiterbetriebsrates. Es war auch ein Betriebsrat und ein Betriebsrat-Stellvertreter (obwohl der zuständige Betriebsrat im Amt war) dabei, in deren Bereich keine Änderung des Arbeitszeitmodells geplant ist.

Wenn diese Klausur vom Unternehmen bezahlt wird, dann hätten auch die LGS-Betriebsräte Hans Linsmaier, Michael Leiter und FCG-BR Willibald Koppenberger eingeladen werden müssen. Dies ist eine ungerechte, sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung von sozialdemokratischen Betriebsräten. Wo ist hier die vom Vorstand verlangte, parteipolitische Neutralität?

Es ist auch nicht die feine „englische Art“ den Anlagentechnikern gegenüber.

Lt. Aussage von Bereichsleiter DI Alfred Angerbauer wird erwartet, dass die Anlagentechniker mitgehen, sollte im Stahlwerk eine Fünfschicht eingeführt werden. Spätestens nach einem Jahr sollen auch sie zur 5-Schicht wechseln. Viele Anlagentechniker befürchten jetzt, dass sie einfach überfahren werden, wenn sogar dem BR das Mitspracherecht verwehrt wird.

Diese Vorgehensweise der FSG-Betriebsräte entspricht nicht dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz. Es hätte innerhalb des Betriebsrates der Beschluss zur Bildung eines Ausschusses für eine Änderung des Schichtmodells gefasst werden müssen. In diesem Ausschuss hätten alle betroffenen BR's eingeladen werden müssen. Dies war keine solidarische Vorgehensweise und sie entspricht keinesfalls dem LOGO des Arbeiterbetriebsrates.

Die Geschichte der 5-Schicht in der voestalpine

Die ersten Aktivitäten zur Einführung einer 5-Schicht gab es 1995. BR Franz Sageder war damals einer der beiden Betriebsräte in der Kokerei. Der damalige BRV Helmut Oberchristl und GD Peter Strahammer waren sich im Großen und Ganzen einig, dass die 5-Schicht versuchsweise eingeführt werden sollte.

BR Grüner von der FCG machte wegen der finanziellen Verluste Stimmung gegen die 5-Schicht. Bei der Betriebsratswahl 1996 hatte BR Sageder einen großen Stimmenverlust. Er erreichte für die FSG nur 64 %. Einige Monate nach der Wahl legte BR Franz Sageder das Betriebsratsmandat zurück.

Im Zuge des Projektes „LIFE“ thematisierten einige Betriebsräte wieder das Thema 5-Schicht. Besonders BR Karl Kastenhofer von der Kokerei machte dafür sehr viel Druck.

Arbeitszeitverkürzung

Der damalige BRV-Stv. Hans Linsmaier ersuchte den KBRV Helmut Oberchristl um einen gemeinsamen Termin mit dem Metallgewerkschafts-Vorsitzenden Rudolf Nürnberger zum Thema "**Arbeitszeitverkürzung**". Natürlich forderten wir vollen Lohnausgleich.

Bei diesem Gespräch in Wien erklärte uns Rudolf Nürnberger, dass eine Arbeitszeitverkürzung derzeit

politisch nicht durchsetzbar sei und er verwies uns auf die Möglichkeiten des Solidaritätsprämienmodells des AMS.

Solidaritätsprämienmodell

Mit dem AMS gab es eine gute, kooperative Zusammenarbeit bei der Entwicklung des voestalpine Solidaritätsprämienmodells.

Wenn MitarbeiterInnen bereit sind, die Arbeitszeit zu verkürzen und im Gegenzug neue MitarbeiterInnen aufgenommen werden, bezahlt der Staat für zwei Jahre einen 50-prozentigen Lohnausgleich, für zwei Jahre auch den Differenzbetrag zur Sozialversicherung bei Vollzeitarbeit.

Der Mitarbeiter hat auch während der ersten zwei Jahre Anspruch auf die Höhe der Abfertigung wie vor der Arbeitszeitverkürzung.

Lohnausgleich

BRV Stv. Hans Linsmaier erreichte in einer Verhandlung mit VD Alfred Düsing, dass die voestalpine auch einen Betrag für den Lohnausgleich leistet.

Bei einer Arbeitszeitverkürzung auf 34,5 Std. in der Woche beträgt die Lohnsicherung 96,5 %. Die Differenz zu diesem Betrage wird so lange bezahlt, bis die KV-Erhöhen diesen Wert wieder überschreiten.

Der Lohnausgleich erstreckt sich dadurch über zwei Jahre und ist abhängig von den Kollektivvertrags-erhöhungen.

LGS

Gerechtigkeit und Solidarität



Deine aktive Vertretung

Die folgende Tabelle zeigt die Höhe der Arbeitszeit und die Anzahl der variablen Freischichten bzw. Einarbeitungsschichten im jeweiligen Schichtsystem.

<i>Vier - Schicht</i>			
AZ-Woche	AZ-Monat	AZ-Jahr	Variable FS
38,5	167,4	2008,8	22,8
36	156,53	1878,36	39,1
35,2	153,05	1836,62	44,4
34,4	149,57	1794,88	49,6
33,6	146,09	1753,13	54,8
<i>Fünf - Schicht</i>			
AZ-Woche	AZ-Monat	AZ-Jahr	Variable ES
38,5	167,44	2009,25	32
36,1	156,77	1881,25	16
35,4	154,1	1849,25	12
34,4	149,44	1793,25	5
33,6	146,1	1753,25	0

Mehr Mitsprache gefordert.

Alle Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte sollen gemeinsam mit allen gewerkschaftlichen Vertrauensmännern und ca. 20 Mitarbeitern zu einer Klausurtagung zum Thema „Schichtmodell Stahlwerk“ eingeladen werden. In diesem Klausurtag sollen die geplanten Inhalte des Modells beraten werden. Ziel soll sein, dass umherschwirrende Gerüchte aufgeklärt werden und eine unter allen Betriebsräten von TWB, TWM, TWA und TST vereinbarte Vorgehensweise erarbeitet wird. Dies ist die bessere Initiative, als dass nur ein Teil der Betriebsräte in Bad Hofgastein das Arbeitszeitmodell erarbeitet.

LGS

Flexible Arbeitszeit im Stahlwerk

In der Problematik, bei einer technologisch bedingten wöchentlichen 21-Schichten-Betriebszeit und Produktionsanlagen, die jederzeit abgestellt werden können, liegt das Stahlwerk dazwischen. Nur kurzzeitige Gesamtstillstände von allen Tiegeln und allen Stranggussanlagen sind möglich (zB. Weihnachten).

Das bedeutet wiederum, dass ein 5-Schichtsystem grundsätzlich möglich ist.

Durch Einarbeitungsschichten bzw. Schichtverlegungen in andere Schichtgruppen kann die nötige Flexibilität in der Betriebszeit von Produktionsanlagen erreicht werden.

Dies bedeutet für den Einzelnen, dass ein paar Mal im Jahr 4 Früh- oder 4 Mittag- oder 4 Nachtschichten gemacht werden müssen bzw. der Arbeitsblock auf 8 Tage verlängert und der Freizeitblock auf 2 Tage verkürzt wird.

Dieses Modell wäre dann die erste Anwendung, die Betriebszeiten von Produktionsanlagen mit einem 5-Schichtsystem flexibel zu regeln.

Wir wollen hier keine Empfehlung für ein bestimmtes Schichtmodell abgeben. Diese Entscheidung muss jeder Mitarbeiter selber treffen.

Unser Ziel ist es, die Vorteile, Nachteile und Erfahrungen mit neuen Schichtmodellen aufzuzeigen und zu informieren. Auf www.linsi.at könnt ihr weitere Informationen erhalten.

Mit dem [Zeitmodellrechner](http://www.linsi.at) auf www.linsi.at kann sich jeder die ungefähre persönliche finanzielle Auswirkung berechnen.

Sollten es noch offene Fragen geben, könnt ihr mich jederzeit per E-Mail (johann.linsmaier@voestalpine.com) oder telefonisch erreichen.

BR Johann Linsmaier

So erreicht ihr die LGS-Betriebsräte



BR Johann Linsmaier
Tel: 2580
Handy: 0664/6155621



BR Michael Leiter
Tel: 4755
Handy: 0664/6157228