

Was bringt das neue Jahr?

Schwer zu sagen. Die voestalpine war das ganze Jahr fast zu 100% ausgelastet, die Gewinnprognosen der Manager wurden aber nicht erreicht.

Die größten Probleme gibt es in der Grobblechfertigung. Die Auslastung dort ist um ca. ein Drittel eingebrochen. Der Geld- und Prämienbringer des letzten Jahres hat große Probleme, weil der Pipeline-Ausbau nicht wie geplant verläuft. Das ist eine Auswirkung der Banken-Krise seit 2009, da die Banken zwar Steuergelder kassieren aber Kredite verweigern.

Im Vergleich zu anderen Stahlernzeugern in Europa (bei denen es auch Kurzarbeit gibt) sind wir aber ansonsten gut aufgestellt. Dies spricht für unser Unternehmen und vor allem für alle MitarbeiterInnen. GD Wolfgang Eder hat seine Befürchtungen öffent-

lich kommentiert. Es gibt in Europa große Überkapazitäten im Stahlbereich (siehe Artikel unten). Der wirtschaftliche Wettbewerb wird sich also verschärfen. Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sind in Gefahr. Wir müssen uns darauf vorbereiten, dass im nächsten Jahr auch die Auseinandersetzung um den Kollektivvertrag härter wird.

Das erfordert mehr Solidarität und Gerechtigkeit. Aber wie können wir das erreichen? Eine Änderung des Wirtschaftssystems ist notwendig. Eins ist klar, die Kosten der Krise treffen immer nur uns Arbeitnehmer – die Banken wurden und werden weiter gestützt. Dabei hatten die Reichen noch nie so viel Vermögen wie jetzt. Gerade jetzt sind also starke Gewerkschaften notwendig! Gewerkschaften, die konsequent unsere Interessen einfordern –

Gewerkschaften, die sich konsequent gegen die Umverteilung von „unten“ nach „oben“ wehren.

Politik ist momentan nur mehr ein Schauspiel, das viele nicht mehr interessiert. Aus Politikverdrossenheit nicht mehr wählen zu gehen, löst die Probleme aber nicht, dies stärkt nur die Mächtigen.

Viel eher sollten wir fordern, dass Nationalräte und Gewerkschafter, wie unser BRV-Stv. Keck und ProGe-Landessekretär Walter Schopf unsere Interessen unmissverständlich und ohne Rücksicht auf Fraktionszwänge einfordern.

Wie das nächste Jahr wird, kann also keiner richtig voraussagen. Der Betriebsrat ist wieder gefordert, seine Hausaufgaben zu machen. Mutig und einig, statt gespalten und bürokratisch in die neuen Zeiten!



*Frohe
Weihnachten*

und ein krisensicheres

2013

wünscht euch LGS

Evaluierung EES: Wer tut endlich was?

Im Jahr 2005 wurde das EES (Einheitliches Entgeltsystem) eingeführt. Die Kostenneutralität – keine Kostenersparnis bei der Umstellung von alt auf neu für das Unternehmen - war damals ein großer Streitpunkt. Wir verlangten daher heuer eine Überprüfung, ob sich die Lohnentwicklung nicht zu Ungunsten der Mitarbeiter entwickelt hat. In der Betriebsratssitzung vom 19. März 2012 wurde auf Antrag der LGS der einstimmige Beschluss zur Bildung einer EES-Arbeitsgruppe gefasst, die aus allen Fraktionen zusammengesetzt ist.

Seither sind 8 Monate vergangen und es wurde noch keine einzige Sitzung einberufen. BRV Hippold ist für die Umsetzung von Beschlüssen verantwortlich, er übergab aber die Verantwortung an BRV-Stv. Keck – was nicht korrekt ist, da es keinen derartigen Beschluss gibt. BRV-Stv. Keck hat zwar innerhalb von 8 Monaten zwei E-Mails verschickt, eine Einladung für eine EES-Ausschusssitzung war jedoch nicht enthalten (Er wollte nur wissen, wer von den kleinen Fraktionen mitarbeitet).

BRV Manfred Hippold wiederum schrieb in seinem Artikel in der Wahrheit vom Oktober über das EES „von einer Arbeitsverweigerung der Personalstelle“, weil nichts weiter geht. Es fragt sich nur, wer verweigert die Arbeit? BRV Hippold ist verpflichtet, den Beschluss zur Evaluierung vom

EES umzusetzen. Dies liegt voll in der Entscheidungsmacht des Betriebsrates und hat mit der Personalstelle nichts zu tun.



Uns wurde das Warten zu dumm und wir nahmen die Sache selbst in die Hand. Die beiden kleineren Fraktionen im Betriebsrat vertreten zusammen ca. 20% der Belegschaft. Diese Daten haben wir überprüft und in der letzten Betriebsratssitzung informierten wir die FSG-Fraktion von den Ergebnissen.

Die durchschnittliche Lohnerhöhung je Mitarbeiter betrug vor 2005 ca. 12,5 Cent. Derzeit liegt diese Erhöhung in unseren Bereichen bei durchschnittlich ca. 15 Cent je Mitarbeiter. Ob dieser Betrag die Kostenneutralität gewährleistet, kann nicht mit hundertprozentiger Sicherheit beantwortet werden. Eine derartige klare Aussage kann man nur treffen, wenn die Daten aller MitarbeiterInnen

mit dem von BR Linsmaier entwickelten Programm analysiert werden. In unseren Bereichen sind eher Abteilungen mit höheren Durchschnittslöhnen und ein überdurchschnittlicher Anteil junger MitarbeiterInnen beschäftigt. Junge Mitarbeiter bekommen in den ersten Jahren mehr Lohnerhöhungen als ältere und deshalb kann es durchaus sein, dass die Kostenneutralität nicht für alle Bereiche gegeben ist.

Viele Kolleginnen und Kollegen üben auch Kritik, dass bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe die Beschäftigungsgruppenjahre nicht sofort, sondern erst nach

4 Jahren vergeben werden. Damit gehen wertvolle Lohnvorrückungen für die MitarbeiterInnen verloren.

Im Frühjahr 2009 haben der damalige BRV Linsmaier und BRV-Stv. Manfred Hippold eine mögliche Kompetenzlevelerhöhung mit dem Unternehmen verhandelt. Die Mehrheit der FSG Betriebsräte lehnte damals diese Erhöhung ab.

Die Kompetenzlevelbeträge - vor allem in den unteren Beschäftigungsgruppen - müssen jedoch erhöht werden. Nur damit können die immer höher geforderten Qualifikationen und die Leistungsverdichtung aus dem „Projekt Zukunft“ gerechter als jetzt abgegolten werden.

„Geheimprojekt“ des BR Haidinger

In der voestalpine gibt es eine betriebliche Arbeitszeit-Projektgruppe über „Individuelle Kurzeitkonten“, in der auch der BR vertreten ist. Nur mit den Stimmen der FSG wurde BR Haidinger als einziges Betriebsratsmitglied in diese Arbeitszeit-Projektgruppe entsandt.

Von Anfang an verlangten wir, dass der Gesamtbetriebsrat (alle Fraktionen) die Eckpunkte und Forderungen an diesem Kurzeitkonto festlegen muss. Auf der BR-Klausur im September informierte Kollege Haidinger nur über den Projektauftrag. Er berichtete trotz mehrmaliger Aufforderungen in mehreren BR-Sitzungen nicht über den Projektfortschritt: Welche Vor-

stellungen hat das Unternehmen, welche Vorstellungen hat er selbst in diesem Projekt? In seinen Kolumnen in der Wahrheit berichtet er ebenfalls nicht darüber.

Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass Regelungen über Zeitkonten vereinbart werden sollen, damit Schwankungen bei der Auftragslage sozialverträglich ausgeglichen werden können. Für die Belegschaft ist das ein sehr wichtiges Thema. Die MitarbeiterInnen haben das Recht, vor Abschluss einer Vereinbarung mit dem Unternehmen über die geplanten Zeitkonten ausführlich informiert und gefragt zu werden.

Was aber macht BR Haidinger

stattdessen? Er verlässt immer öfters frühzeitig die BR-Sitzung. Mehrmals wurde er nach der Sitzung im BRV-Büro beim Zeitungslesen angetroffen. Wir glauben, er ist sich seiner Verantwortung nicht bewusst. Er weiß nicht was es heißt, so ein Thema für die Belegschaft mitzugestalten.

Wir möchten verhindern, dass es zu einer weiteren Betriebsvereinbarung kommt, die negative Auswirkungen für die MitarbeiterInnen bringt - siehe KVP und Leasing-Betriebsvereinbarung.

Daher fordern wir: Volle Transparenz und gemeinsame Arbeit aller Belegschaftsvertreter im Sinne aller Kollegen und Kolleginnen der voestalpine!

BR Haslinger geht in die NschG-Pension

Am 1. Dezember 2012 geht BR Karl Haslinger in die NschG-Pension. Über 41 Jahre war er in der voestalpine beschäftigt. Er erlernte ab September 1971 den Beruf des Betriebselektrikers in der voestalpine Lehrwerkstätte. Danach absolvierte er die Meisterprüfung. Anschließend arbeitete er als Elektriker im Warmwalzwerk und übernahm nach vielen Turbulenzen, im Jahre 2000, die Führung der Elektriker der Schicht-D bis 2011.

Seine erste Betriebsratsperiode auf der Liste des Gewerkschaftlichen Linksblock (GLB) hatte er von 1988 bis 1992. Vom Juli 2011 bis 30. November 2012 war er Be-

triebsrat in der Abteilung TWA (Instandhaltung Walzwerk/Stahlwerk).

Ich kenne Karl schon seit über 35 Jahren. Wir haben immer gut zusammengearbeitet, auch während der Zeit, als wir in verschiedenen Fraktionen unsere Betriebsratsstätigkeit ausübten. Betriebsratsarbeit hat nichts mit parteipolitischer Arbeit zu tun. Er war immer ein gesellschaftspolitisch interessierter Mensch, der konsequent auf der Seite der arbeitenden Menschen gestanden ist.

Karl war auch der wichtigste Geburtshelfer der Fraktion „LGS“. Nach seinem Einstieg entschlossen sich mehrere Kollegen, eben-

falls für die LGS zu kandidieren. Für mich war Karl eine große Stütze in all den großen Konflikten mit dem Management und den BRV's der voestalpine.

Karl, ich wünsche dir in der Pension viel Gesundheit, Glück und Lebensfreude.

Glück Auf!
BR Linsmaier



Projekt Zukunft in der Anlagentechnik

Im Bereich der Instandhaltung gab es das Projekt „Führungsverhalten & Infrastruktur“, bei dem der Betriebsrat eingebunden war. Die Gesamteinsparung betrug 34,4 Mannjahre. Der in das Projekt eingebundene FSG-Betriebsrat nahm jedoch nie an den Sitzungen teil. (Ein Meister berichtete uns, dass der BR immer fehlte). Das Projektergebnis wurde BRV Hippold vorgelegt. Er stimmte allem zu bis auf eine Kleinigkeit: beim Thema Jausenholen.

In der BR-Sitzung wurde von der FSG Fraktion niemals über diese Intensivierung der Arbeit berichtet. BRV Hippold informierte auch nicht auf der BR-Klausur darüber. Zwei wesentliche Ergebnisse sind in den nächsten beiden Absätzen zu lesen.

Kernarbeitszeit:

IH Schichtarbeiter ohne Gleitzeit haben 8 Std. Arbeitszeit zu leisten. Es ist ein Entgegenkommen in einzelnen Betrieben, wenn diese

MA 10 min. vor den vollen 8 Std. den Arbeitsplatz (Werkstätte) zum Waschen und Umziehen verlassen dürfen. Das Werk darf frühestens nach 8 Std. ab dem betrieblich festgelegten Arbeitsbeginn verlassen werden. Um einen geregelten Schichtdienst sicher zu stellen, muss je Organisationseinheit eine „KOMM“ Zeit vereinbart werden, welche verpflichtend einzuhalten ist.

Jausenzeit und Jausenholen:

Die max. Dauer der Jausenzeit inkl. aller Nebenzeiten (Jausenholen, Rauchen,...) wurde mit 20 min. festgelegt. Dies entspricht dem Gesetz, da bei den Instandhaltern immer zusätzliche Kurzpausen und Wartezeiten auftreten. Deshalb soll im Regelfall die Jausenbereitstellung organisiert ablaufen (Sammelbestellung).“

Die Auswirkung ist, dass für mehrere Mitarbeiter durch die neue

Regelung die bezahlte Waschzeit eingespart wird. Die Gesamtzeit der Kurzpausen im kontinuierlichen Schichtbetrieb sind gesetzlich 30 Min. (mehrere Kurzpausen). Wir von der LGS haben bei der Gewerkschaft ein Rechtsgutachten über die Waschzeit eingefordert.

Wie können die Interessen der Mitarbeiter vertreten werden, wenn der BR nicht einmal hinget? BRV Hippold sagte in der BR-Sitzung auf unsere Anfrage: Was hätte es gebracht, wenn der BR dabei gewesen wäre? Er hätte ja doch nichts erreicht.

Der FSG-BR versucht es nicht einmal mehr, gegen den Personalabbau anzukämpfen!



35,2 Stunden-Woche für TKV

Hohe Auftragsschwankungen und Überkapazitäten in den Feuerverzinkungsanlagen erfordern neue Arbeitszeitmodelle. In der TKV kam es daher in allen fünf Feuerverzinkungsanlagen zu Urabstimmungen über die zukünftige Arbeitsweise. In wirklich geheimen, demokratischen Abstimmungen sprachen sich 72,9 % der MitarbeiterInnen für die Einführung einer flexiblen Vierschicht mit 35,2 Stunden aus.

Was wäre die bessere Lösung?

Der permanente Auf- und Abbau von MitarbeiterInnen? Eine Feuerverzinkungsanlage stilllegen oder die eine oder mehrere Anlagen im Dreischichtmodell zu betreiben? Mit Hilfe des Solidaritätsprämienmodells (von BR Linsmaier erstmals für die

Fünfschicht in der Kokerei verhandelt) werden die Lohnverluste während den ersten Jahren abgefедert. Der Bruttoverlust beträgt bei Beginn der Arbeitszeitverkürzung 2%. Gleichzeitig werden aber auch mehr Mitarbeiter beschäftigt.

Dies ist eine Solidaritätsaktion von den Arbeitern für die Arbeiter. Unserer Meinung nach sollte diese Regelung für alle gelten, also auch für die Meister. Was ist, wenn eine Anlage mehrere Tage steht: Was macht dann der dort angestellte Meister? In das flexible Schichtmodell kann ja keiner gezwungen werden. Jeder muss freiwillig einen Teilzeitvertrag unterschreiben. Wir appellieren an die Meister, dass auch sie sich an dieser Solidaritätsaktion beteiligen.

Aus der Presse:

GD Eder zur europäischen Stahlindustrie

Der Generaldirektor der voestalpine, Wolfgang Eder, der auch Präsident des europäischen Stahlverbands Eurofer ist, vertritt die Meinung, dass aufgrund der massiven Überkapazitäten EU-weit 20 bis 25 Prozent der Arbeitsplätze in der Stahlindustrie abgebaut werden müssen. Damit sind 100.000 Jobs in Gefahr. Aufgrund der neuerlichen Rezession werden 2012 nur 140-145 Mio. Tonnen Stahl verbraucht, und das

bei einer Rohstahlkapazität von 210 Mio. Tonnen. Doch selbst unter günstigeren Konjunkturbedingungen liegt der Verbrauch lediglich bei 150-160 Mio. Tonnen. In den nächsten Jahren wird es somit heftige Auseinandersetzungen um Massenentlassungen und Werkschließungen geben. In Italien und Belgien läuft dieser Prozess bereits.

(Der Funke, No. 113, Dezember 2012)

Südtalien:

Arbeiter wehren sich gegen Werksschließung

Im südtalienenischen Taranto kämpfen die Arbeiter seit Monaten gegen die drohende Stilllegung des Stahlwerks der ILVA-Gruppe, dem wichtigsten Arbeitgeber in dieser Region. 20.000 Arbeitsplätze sind dadurch bedroht. Grund ist, dass das Werk die Umwelt verpestet und die Gesundheit der Menschen in der Region massiv gefährdet. In den letzten sieben Jahren gab es nachweislich 174 Todesfälle, die auf die Umweltverschmutzung zurückzuführen sind. Der Eigentümer macht zwar ordentlich Profit mit dem Werk (2011: 1,6 Mrd. Euro), will aber nicht in neue, umweltfreundlichere Technologien investieren.

Der Grund ist nicht zuletzt, weil er davon ausgeht, dass aufgrund der internationalen Überproduktionskrise früher oder später dieses Werk ohnedies zusperrt werden muss.

Als die Unternehmensleitung

nach einem entsprechenden Gerichtsurteil Ende November die sofortige Schließung des Werks bekanntgab, reagierte die italienische Metallergewerkschaft FIOM umgehend und forderte die Kollegen der letzten Nachtschicht auf, nach Schichtende bei den Maschinen zu bleiben bzw. die Kollegen, die am nächsten Tag Frühschicht hätten, sich regulär bei der Arbeit zu melden.

Am darauf folgenden Tag stürmten mehrere hundert Kollegen das Verwaltungsgebäude und stellten die Geschäftsführung zur Rede. Angesichts der Proteste musste die Regierung jetzt per Dekret das Offenhalten des Stahlwerks anordnen. Die Jobs sind somit vorläufig gerettet, aber auf der anderen Seite wollen die Arbeiter die katastrophale Umweltsituation auch nicht mehr länger dulden.

Der Kampf geht daher in die nächste Runde.

Der Ursprung des Christentums

Eine historische Untersuchung

Von Karl Kautsky

Der deutsche Sozialdemokrat Karl Kautsky veröffentlichte im Jahre 1908 eine bahnbrechende Analyse der Entstehung des Christentums. Sein Werk liegt nun zum ersten Mal wieder vor.

Kautsky führt uns in die Welt der antiken Gesellschaften und zeichnet deren Niedergangprozess nach. Schritt für Schritt legt er dar, wie die Krise der damaligen Produktionsweise (die Sklaverei) auch zu einer Krise der politischen Institutionen, der menschlichen Beziehungen und des gesamten Denkens wird. In dieser Atmosphäre entstand das frühe Christentum als Bewegung der Unterdrückten und Ausgestoßenen.

Ein Buch, das spannend zu lesen ist und für interessierte Arbeiter nicht nur geschichtliche Einblicke, sondern auch aktuelle Lehren beinhaltet.

Verlag AdV

436 Seiten

ISBN 978-3-9502191-6-6

19,90 €



Bestellungen unter:
adv@derfunke.at

Wir wechseln!



BR Karl Haslinger wechselt in die Pension



BR Johann Linsmaier wechselt zu TWA



Michael Leiter wird Betriebsrat in TWW

Ich sag zum Abschied leise Servus ...

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mehr als 41 Jahre in einem Betrieb, in der voestalpine, sind schwer zu toppen.

Andererseits: gibt es etwas Vergleichbares in Österreich als die voestalpine?

Die Antwort ist nein.

Der Abschied fällt mir deswegen nicht ganz leicht. Die vielen Jahre sind nicht spurlos an mir vorübergegangen.

Aber es ist keinesfalls nur diese „Institution“ voestalpine.

Es sind vorrangig die Menschen, die ich dort kennenlernen durfte.

Menschen, die ich vermissen werde.

Ich möchte mich bei euch allen sehr herzlich für die Kameradschaft, das Vertrauen und auch die Freundschaft bedanken, die ich erleben durfte.

Beim Management bedanke ich mich für die faire Zusammenarbeit, auch wenn die naturgemäß nicht immer konfliktfrei möglich war. Mein Ziel war es, bestmöglich die ArbeitnehmerInnen-Interessen zu vertreten.

Ich werde auch zukünftig meine ehemaligen BR-Kollegen unterstützen. BR Hans Linsmaier wünsche ich weiterhin viel Kraft und Ausdauer in seinem Kampf für mehr Gerechtigkeit und Solidarität in der voestalpine.

BR Karl Haslinger

Vorstellung:

BR Michael Leiter

Ab 1. Dezember ist der bisherige BR-Stv. von BR Linsmaier, Michael Leiter, Betriebsrat im Bereich TWW. Er ist zukünftig der BR-Ansprechpartner für die Arbeiter der Breitbandstrasse und der Walzenschleiferei.

Michael ist seit über 20 Jahren Steuermann in der Breitbandstrasse. Gewerkschaftliche Erfahrung sammelte er nicht nur als BR-Stv., sondern auch als gewerkschaftlicher Vertrauensmann.

