

Wir informieren: Aus der letzten BR-Sitzung

Auf der letzten BR-Sitzung brachten wir 4 Anträge zu aktuellen Themen ein:

1. Abbau des Resturlaubs auf Null stoppen bzw. ändern
2. Analyse des Resturlaubs in allen Abteilungen zu Vergleichszwecken
3. Analyse bzw. Überarbeitung der Betriebsvereinbarung zu KVP
4. Evaluierung des EES

Antrag 1:

Es wird von den Mitarbeitern sehr stark kritisiert, dass mit großem Druck versucht wird, dass der Resturlaub am Ende des Urlaubsjahres bei jedem Mitarbeiter Null beträgt. Die Abteilungsleiter berufen sich in dieser Thematik auf ein Vorstandsrundschreiben aus dem Frühjahr 2009 (Kurzarbeit). Wegen des Resturlaubes waren damals viele MitarbeiterInnen NICHT kurzarbeitsfähig.

Es gibt aber keine gesetzlichen Regelungen, dass der Urlaub am Ende des Urlaubsjahres Null sein muss. Das ist nur ein Wunsch des Unternehmens.

Ziel dieses Antrages war es, die Vorsitzenden des Betriebsrates zu erin-

nern, dass es keine gesetzliche Null-Vorgabe für den Resturlaub gibt und dass sie sich darüber beraten.

Der Antrag wurde vertagt, er soll in der nächsten BR-Sitzung wieder auf die Tagesordnung kommen.

Begründung dafür war, dass die FSG-Fraktion nicht glaubte, dass es so eine klare Vorgabe des Vorstandes gibt.

Im Einzelfall soll es dennoch möglich sein, für wichtige Gründe einen Überhang zu bilden, ohne dass der Mitarbeiter zum Bittsteller wird.

Z.B. Reserve für familiäre Notfälle, Hausbau (7 Tage sind zu wenig dafür), größere Auszeiten (Weltreise, Studienreise, Weiterbildung, etc.).

Es gibt kuriose Fälle: zB. blieben einem Mitarbeiter 2 Tage Resturlaub und er wurde aufgefordert, noch vor Urlaubsjahresende diese zwei Tage abzubauen. Im zweiten Monat des nächsten Urlaubsjahres hat der betroffene Mitarbeiter aber von sich aus Urlaub angemeldet.

Antrag 2:

BR Gerhard Wimberger wird beauftragt, eine Auswertung der durchschnittlichen Resturlaubstage je Abteilung zu erstellen.

Dieser Antrag wurde von FSG und FA abgelehnt.

Es ist durchaus Sinnvoll, wenn alle Betriebsräte einen Überblick über den Resturlaub im Unternehmen haben und wissen wie hoch er wirklich ist. Nach Aussagen von Betriebsräten geht die Spanne des von Vorgesetzten akzeptierten Resturlaubes von 0 bis ca. 15 Tagen.

BR Linsmaier übermittelte nach der BR-Sitzung allen Betriebsräten das betreffende Vorstandsrundschreiben und die Durchführungsbestimmungen zur Erinnerung.

Grundsätzlich sollte jeder Mitarbeiter oder Mitarbeiterin den Jahresurlaub zur Gänze verbrauchen. Der Urlaub ist zur Erholung da.



Antrag 3:

Die Befristung der Betriebsvereinbarung über das KVP läuft demnächst aus.



Die Auszahlung und die Verhandlungen der KVP-Prämie und der Erfolgsprämie werden demnächst erfolgen.

Der neue Prämienmodus hat vergangenes Jahr sehr viel Unmut erzeugt.

Eine überfraktionelle BR-Arbeitsgruppe zum Thema KVP soll gebildet werden, in der die Erfahrungen und Auswirkungen des KVP's aus Arbeitnehmersicht beraten wird.

Ein Vorschlag für die weitere Vorgehensweise des Betriebsrates soll in dieser Gruppe erarbeitet werden.

Diesem Antrag stimmten alle Fraktionen zu. Weiters wurde die Verlängerung der Befristung der KVP-Betriebsvereinbarung beschlossen.

Antrag 4:

Im März 2012 wurde der Beschluss für eine fraktionsübergreifende Arbeitsgruppe zur Evaluierung des EES (Lohnsystem) gefasst. Der erste Termin war am 22. Jänner 2013 von BRV-Stv. Keck einberufen worden. Ohne eine genaue Analyse der Kostenneutralität des EES ist es nicht möglich, qualifizierte Vorschläge zur Weiterentwicklung des EES zu entwickeln.

In der letzten BR-Sitzung wurde auch schon von der FSG ein Antrag der LGS zur Analyse der Kostenneutralität von der FSG abgelehnt.

Beschlossen werden sollte diesmal, dass BR Wimberger und BR Linsmaier beauftragt werden, für das EES Team eine Auswertung über die Kostenneutralität des EES zu erstellen.

Auch dieser Antrag wurde durch die Mehrheit der FSG abgelehnt. BRV-Stv. Keck meinte, zuerst muss das Unternehmen bereit sein, Geld in die Hand zu nehmen.

Die Meinung von BR Linsmaier (10 Jahre erfolgreicher Verhandler in Lohn- und Arbeitszeitfragen) ist, dass ohne qualifizierte Analyse, ohne dass die Schwachstellen konkret und gut argumentiert aufgezeigt werden, das Unternehmen nicht bereit sein wird, konstruktiv über eine Verbesserung der Entlohnung zu verhandeln.

Kosten der Kinderweihnachtsaktion

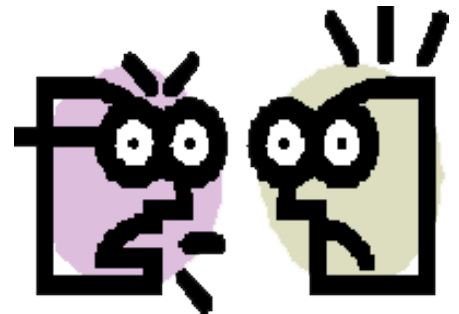
BRV Stv. Keck informierte noch, dass die Kosten für die Kinderweihnachtsaktion 43.000,- Euro betragen haben. Es war sicherlich eine gelungene Veranstaltung. Als einmalige Kosten können wir uns das sicher leisten. In Zukunft sollte man überlegen, nicht alle Kosten zu tragen, sondern nur mit einem Teil der Kosten diese Aktion zu unterstützen. (Karte für Kinder) Diese Veranstaltung kostete viel mehr als ein monatlicher Kassaeingang der Betriebsratsumlage. Bei Leistungen aus dem BR-Fond ist darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter in ähnlicher Weise davon profitieren. **Der Betriebsratsfond ist Geld von allen Mitarbeitern.**

Tagesordnungspunkt: Allfälliges

Am Ende der Sitzung, wollte BR Linsmaier von BR Erhart eine Auskunft, was es für Informationen aus der Steuergruppe KVP gibt. Und von BR Haidinger wollte er Auskunft über den Stand vom Arbeitszeitprojekt „Kurz- und Langzeitkonten“.

BRV-Stv. Keck beendete die Sitzung, es gab keine Antwort von den angesprochenen Betriebsräten.

Betriebsräte die im Auftrag des gesamten Betriebsrates Aufgaben übernehmen, haben gemäß Arbeitsverfassungsgesetz die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass alle Betriebsräte informiert werden, was läuft.



Von der Gerüchtebörse haben wir erfahren, dass beim Zeitkontenprojekt eine Idee von BR Linsmaier übernommen werden könnte.

Jede Stunde die in das Zeitkonto zum Ausgleich von Auftragschwankungen vom Mitarbeiter erarbeitet wird, wird vom Unternehmen verdoppelt. Ob der Vorstand dieser Forderung zustimmt, wird wahrscheinlich Ende Februar entschieden.

Es war wieder einmal die echt kecke (undemokratische) Art von NR BRV-Stv. Keck, dass keine Antworten auf die gestellten Fragen gegeben wurden.

Glück Auf!
Linsi & Mike

Die Gewerkschaft sind WIR alle!



Wir erinnern uns noch alle an die letzten KV-Verhandlungen. 2011 standen wir vor den Werkstoren, um für unsere Rechte zu kämpfen.

Der KV ist unsere "Lebensgrundlage", der unsere Rechte, beginnend bei der Arbeitszeit, der Entlohnung bis zum Weihnachts- und Urlaubsgeld regelt.

Er ist das Ergebnis dessen, für das schon unsere Väter und Mütter kämpften.

Allgemeines Wahlrecht, Frauenwahlrecht, 40 Std.-Woche und

Anspruch auf mehrwöchigen Urlaub.

Es waren linke Parteien und die Gewerkschaften, die das ermöglichten.

Derzeit gibt es leider eine Trendwende, auch in der voestalpine. Rechtsgerichtete, unternehmerfreundliche Kreise versuchen das Ruder wieder herumzureissen oder versuchen zumindest den Einfluss der Gewerkschaften zu schmälern. Die Sozialpartnerschaft wird infrage gestellt.

Zugegeben, es gibt Kritikpunkte genug an diversen Kammer- und Gewerkschaftsfunktionären.

Aber deswegen unsere einzige echte und starke Interessensvertretung in Frage zu stellen?

Die Gewerkschaft, sind wir alle, und nur gemeinsam sind wir stark. Ein jeder trägt Verantwortung, und Verantwortung bedeutet auch, dass wir unsere Kritik, wenn etwas nicht passt auch zum Ausdruck bringen. Arbeiten wir gemeinsam, dass die Stärke der Gewerkschaft erhalten und ausgebaut wird. So wie sich im Unternehmen die Organisation in den vergangenen Jahren verändert hat, muss sich auch die Organisation der Gewerkschaft verändern, damit wir für die Zukunft stark organisiert sind. Eine mitgliederarme Gewerkschaft ist eine schwache Gewerkschaft.

BR Michael Leiters erste Eindrücke:



Die Betriebsratsarbeit macht mir sehr viel Spaß. Der Arbeitsalltag ist ein anderer geworden. Ich empfinde es als sehr angenehm, wie ich bei meinen Kollegen, die ich vertreten darf, aufgenommen werde. Die Zusammenarbeit

mit BR und LGS-Vorsitzendem Linsmaier funktioniert sehr gut. Aber auch innerhalb des Bereiches TW (Arb. und Ang. BR) und den anderen BR's komme ich sehr gut klar. Bei den BR-Sitzungen gibt es zwar meist neue Informationen, aber ich habe das Gefühl, nicht alles zu erfahren, was auch die Kollegen der FSG wissen.

Ich wünsche mir eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Fraktionen.

Ich habe den Eindruck, die FSG nutzt ihre Mehrheit im BR aus, um so ihre Macht der Mehrheit zu demonstrieren.

Ich habe andere Vorstellungen: Nicht Macht- sondern Interessenspolitik in eurem Sinne ist notwendig. Ich werde mich nur dafür einsetzen.



Eine unendliche Geschichte: Neuerliche Entlassungsverhandlung gegen BR Linsmaier



Bei der letzten Entlassungsverhandlung am 10. Jänner verlangte der Unternehmensanwalt einen neuen Beweis Antrag und neue Zeugenladungen. Das Gericht gab diesen Anträgen keine Zustimmung, da sie zur Wahrheitsfindung nichts beitra-

gen, sondern nur eine unnötige Prozessverlängerung sind. Daraufhin brachte der Unternehmensanwalt dann einen Befangenheitsantrag gegen den Richter ein. So, und nun ruht der Prozess wieder bis der Richtersenate des Arbeits- und Sozialgerichtes über den Befangenheitsantrag entschieden hat.

Der Hintergrund des Beweis antrages war eine meiner Betriebsratstätigkeiten: ein unbekannter Betriebsrat hat einen gemeinsamen Antrag von der LGS und der FA in der BR-Sitzung vom 4. 12. 2012 an das Unternehmen weitergeleitet. Ziel dieses Antrages war es, mit einem von BR Linsmaier

entwickelten EDV-Programm das Lohnsystem EES zu analysieren. Soviel zu den Beweisen des Anwalts.

Begonnen hat aber alles bereits 2009 mit der Weiterleitung von internen mails an die OÖN, die von mir nur an Sozialdemokratische Betriebsräte gesendet wurden.

Deshalb ist der Konflikt innerhalb des Betriebsrates an die Öffentlichkeit gelangt.

Es gibt keinen Beweis, aber ich vermute sehr stark, dass der BR, der den Antrag von der Dezember-BR-Sitzung an das Unternehmen gesendet hat, derselbe ist, der 2009 die E-Mails an die OÖN gesendet hat.

Lei Lei Lei, die Faschingsecke ...

