

Mit uns zu einer neuen Qualität

LGS - Deine neue Vertretung

Unsere wichtigsten Wahlziele für alle MitarbeiterInnen waren: mehr Gerechtigkeit für alle, bessere und mehr Informationen, Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitbestimmung zu schaffen. Dies soll durch unsere tägliche Arbeit sichtbar sein. Wir informieren Euch regelmäßig mit einem Newsletter darüber, was Sache ist. Weiters stellen wir euch auf der Homepage www.linsi.at umfangreichere Informationen zur Verfügung.



BR Johann Linsmaier
Tel: 2580
Handy: 0664/6155621



BR Karl Haslinger
Tel: 4755
Handy: 0664/6157228



BR-Stv. Michael Leiter
Tel: 77699



BR-Stv. Jochen Kiesel
Handy: 0664/8362559



Herbert Stuhlpfarrer
Tel: 6369

Vertrauensmänner Wahlen

Eigentlich hätten die VM Wahlen schon im Herbst stattfinden sollen. Nun ist es aber endgültig: Sie werden von 9. bis 31. Jänner durchgeführt. Vertrauensmänner sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Vertrauensmänner werden geheim gewählt, die Belegschaft allein bestimmt dies durch das Wahlergebnis. Der gewerkschaftliche Vertrauensmann ist nicht die verlängerte Werkbank einer politischen Partei. Glück auf!

Neu auf www.linsi.at: „Der Zeitmodellrechner“

Um jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, die Auswirkungen von neuen Zeitmodellen für sich erkennbar und einschätzbar zu machen, haben wir einen Zeitmodellrechner auf www.linsi.at installiert. Momentan ist es möglich, die Auswirkungen einer 5er Schicht oder einer flexiblen 4-Schicht für sich ausrechnen zu lassen. Sollte es neue Modelle geben, werden diese ebenfalls in das Rechenprogramm aufgenommen.

Für Gerechtigkeit und Solidarität

LGS

Dezember 2011

BR-Info

Krise oder Überkapazität?

Immer nur Wachstum, immer nur mehr, immer nur mehr Druck auf alle, so kann es auf Dauer nicht gutgehen. Hurra, wir können in Linz 6 Mio. Tonnen Rohstahl erzeugen. Vor wenigen Jahren konnten wir nur 5 Mio. Tonnen erzeugen. Heuer kommt es mit 5 Mio. Tonnen und einem geringeren Belegschaftsstand zu Einsparungen (Krise?).

Das ist doch paradox: Wenn wir nur 4 Mio. Tonnen erzeugen könnten, wären wir wahrscheinlich nicht mehr in der Lage, im wirtschaftlichen Wettbewerb zu bestehen. Mit 6 Mio. Tonnen sind wir aber krisengefährdet und die Firma denkt über Sparmaßnahmen nach.

Ist es nicht an der Zeit, einmal gründlich nachzudenken? Was können wir gegen das ewige mehr, mehr an Produktion, mehr höhere Schuldenberge, mehr Ungerechtigkeit, mehr Menschen in Österreich an der Armutsgrenze, tun? Wie kommen wir aus der Spirale, aus dem unendlichen Hamsterrad heraus?

Hier ist die hohe Politik gefordert. Finanztransaktionssteuer, Reichensteuer, Solidarabgaben

sind sicherlich Schritte in die richtige Richtung. Bei den Ausgaben zu sparen trifft aber erfahrungsgemäß die Ärmsten und führt zu Wirtschaftseinbrüchen durch Kaufkraftverlust.

Für viele ist Politik leider wie ein Schauspiel. Der qualitative Inhalt zählt wenig. Wichtig ist vielen: Wie kann ich bei der nächsten Wahl mehr Stimmen erhalten, um mehr Macht zu bekommen. Politik ist für viele ein Selbstzweck geworden.

Vorrang muss haben: Eine Politik mit den Menschen für die Menschen. Bei der Krisenbewältigung muss Gerechtigkeit und Solidarität die Grundlage sein. Wir können uns als voestaltine von den wirtschaftlichen Entwicklungen nicht abkoppeln. Deshalb ist auch der Betriebsrat gefordert, nachzudenken, wie wir die Probleme für unsere MitarbeiterInnen lösen können.

Eine Herausforderung wird sicherlich das Thema „Arbeitszeit“ sein. Deshalb haben wir diesem Thema in diesem Newsletter mehr Platz gegeben.



Informationen aus den BR-Sitzungen

Hauptthema der letzten beiden BR-Sitzungen war die derzeitige wirtschaftliche Entwicklung und der vor kurzem abgehaltene Sonderstahlabend. Da die Auslastung in den nächsten drei Quartalen um die 80% sein wird, wird in allen Bereichen über das Thema Arbeitszeit gesprochen. Wie wirken sich die Produktionsrückgänge auf die einzelnen Abteilungen aus, das ist die Frage. Es gab kurze sachliche Diskussionen über eventuelle Möglichkeiten von Arbeitszeitmodellen. Momentan gibt es keine Zusagen vom AMS zur Unterstützung bei der Einführung neuer Zeitmodelle (Fünferschicht, flexible Vierschicht). BR Linsmaier machte den Vorschlag, zum Thema Arbeitszeit eine Arbeitsgruppe über die Fraktionsgrenzen hinweg einzurichten.

BRV Hippold nahm diesen Vorschlag an. Am 5. Dezember hatte diese Arbeitsgruppe ihren ersten Termin. Mitglieder dieses Teams sind die BR's Stadler, Knoll, Wimberger, Maringer, Haidinger und Linsmaier. Beim nächsten Termin im Jänner wird PRO-GE-Zentralsekretär Dr. Rene Schindler teilnehmen.

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, gemeinsame, über die Fraktionsgrenzen getragene Eckpunkte für Arbeitszeitregelungen zu erarbeiten, mit denen die Auslastungsprobleme sozialverträglich geregelt werden können.

Die bestehenden Arbeitszeitmodelle weiter zu entwickeln kann genauso ein Thema sein, wie ganz neue Modelle zu erarbeiten. Wichtig dabei ist, dass neue Ideen von den MitarbeiterInnen akzeptiert werden.

Die Einführung der Kurzarbeit ist derzeit nicht geplant, bei weiteren Auftragsrückgängen ist sie jedoch auch nicht ausgeschlossen.

Dies wäre aber auch paradox. Kurz vorher werden vom Management Rekordergebnisse verlautbart, und fast gleichzeitig wird beim Staat um Hilfe angesucht.

Es gab ein gemeinsames Bekenntnis aller Fraktionen, dass das oberste Ziel des Betriebsrates die Erhaltung und Absicherung von Arbeitsplätzen ist.

Bereichsbesprechung im B2

Am 22. November hat DI Alfred Angerbauer (Bereichsleiter B2) alle Abteilungsleiter und Betriebsräte zu einer Besprechung eingeladen. Thema war

die Entwicklung der Auftragslage und die Auswirkungen auf B2. Es wurde die Frage in den Raum gestellt, welche flexiblen Arbeitszeitmodelle der Betriebsrat sich vorstellen kann.

Am liebsten wäre der Betriebsleitung natürlich die billigste Variante: Die MitarbeiterInnen gehen vorübergehend auf Teilzeit (die Arbeitszeit verkürzen) und wenn die Produktion wieder voll läuft, wieder auf Vollzeit. Qualifiziertes Leasingpersonal müsste dann nicht abgebaut werden, das würde bei Vollproduktion wieder fehlen.

Desweiteren wurde über die Einführung von 5-Schicht und flexibler Vierschicht diskutiert. Es wurden keine Entscheidungen getroffen, sondern es wird ein weiteres Gespräch zu diesem Thema geben.

Auswirkungen in B1, B3, B4

Die Auswirkungen in den einzelnen Bereichen sind unterschiedlich. Das Grobblech ist derzeit voll ausgelastet. Im B1-Bereich wird alles getan, um 3 Hochöfen im Betrieb zu halten. Wenn dies nicht mehr möglich ist, wird die Flexibilität der 5-Schicht genutzt (Freischichten), um keine Auswirkungen auf den Personalstand zu haben.

Im Bereich B3 wird konkret bei den Feuerverzinkungen über ein flexibles 4-Schichtmodell nachgedacht. Dies könnte auch eventuell die ELO und Kontiglühe betreffen. Das 5-Schichtmodell ist hier sehr schwierig umzusetzen, da die Anlagenkapazität nur mit einer Block-Fahrensweise geregelt werden kann.

In der B4 werden weniger Fremdvergaben getätigt, damit das Eigenpersonal ausgelastet ist.

Wir bemerken derzeit unsere Überkapazitäten. Die neuen Anlagen sind auf das Maximum von 6 Mio. Jato ausgerichtet. Derzeit haben wir aber nur Auftragseingänge von ca. 5 Mio. Jato. Verschärft wird diese Situation durch die gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen.

Ob wir es wollen oder nicht, wir müssen uns den Herausforderungen stellen. Kreativität und Mut für sozialverträgliche Lösungen und für neue Ideen ist gefordert. Wir werden alles daran setzen, dass neue Modelle gemeinsam und einvernehmlich mit den Mitarbeitern entwickelt werden.

Die neue Diskussion: Zeit statt Geld

Wir finden es gut, wenn der Vorstand sich bemüht, den MitarbeiterInnen umfangreiche Informationen über die wirtschaftliche Lage und den Zukunftsaussichten zu geben. Ob die Vorstands-Einschätzung der weiteren Entwicklung richtig war, wird sich erst in einigen Monaten zeigen. Alles zu verharmlosen oder unnötige Panikmache wäre auch verantwortungslos gewesen.

Überrascht hat am meisten, dass Finanz- und Personalvorstand Alfred Düsing zwei konkrete Vorschläge gemacht hat. In ein sogenanntes „divisionales Zeitkonto“ soll ein Teil der Prämie in Form eines Zeitguthaben hinein kommen. Jeder soll auch zwei Urlaubstage in dieses divisionale Konto geben. Nicht einmal die BRV's Hippold und Hofstadler wussten im Vorhinein über diesen Vorschlag Bescheid. Bahnt sich hier eine neue Unternehmenskultur an? Große rechtliche Bedenken sehen wir in dem Vorschlag der zwei Urlaubstage.

Ob Zeit in Form von Urlaubstagen oder Stunden in einem Zeitkonto für einen Mitarbeiter ist, hat eigentlich keinen Nutzen. Ein Nachteil für den Mitarbeiter ist, dass er im Urlaub einen höheren Urlaubsschnitt bezahlt bekommt und diesen höheren Geldbetrag bei einem Zeitausgleich nicht ausbezahlt bekommen würde. Grundsätzlich hat jeder das Recht, Vorschläge zu machen. Wir als LGS werden, wo es nötig ist, den Mitarbeitern Vorschläge für gerechte und solidarische Problemlösungen machen.

Die Prämie wird ja erst im nächsten Frühjahr verhandelt. Zu diesem Zeitpunkt lässt sich die weitere wirtschaftliche Entwicklung besser einschätzen. Ob es notwendig, sinnvoll, fair und gerecht ist, diese vorgeschlagenen Kompromisse einzugehen. Es muss dann aber auch klar sein, dass die Manager-BONI (große flexible Prämien für Führungskräfte) ebenfalls solidarisch gerecht verringert oder ersatzlos gestrichen werden.

Die Meinung der LGS

Zur Absicherung und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen werden wir nur Maßnahmen unterstützen, wo auch das Unternehmen seinen Beitrag leistet. Es kann nicht sein, dass das alles auf den Rücken der MitarbeiterInnen landet. Es muss eine WIN-WIN Regelung sein, bei der die Lastverteilung mindestens zu 50 % beim Unternehmen ist.

Grundsätzliches zum Thema Zeit statt Geld

Die Diskussion darüber wurde durch den Vorschlag von VD Alfred Düsing beim Sonderstahlabend eröffnet. Statt Geld für die geleistete Arbeit ausbezahlt zu bekommen, kann grundsätzlich auch bezahlte Freizeit dafür „ausbezahlt“ werden. Geldbeträge, die über den kollektivvertraglichen Regelungen liegen (Überzahlungen), können in Form bezahlter Freizeit abgegolten werden.

Die Wertigkeit und Bedürfnisse bei einzelnen MitarbeiterInnen sind hier wahrscheinlich sehr verschieden. Dies kann und darf nur mit Vereinbarungen, die der Betriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat, umgesetzt werden. Vorerst muss aber eine Diskussion in der Belegschaft darüber erfolgen.

In weiterer Folge müssen dann Vereinbarungen für Zeitzuschläge und Zeitkonten vereinbart werden.

Wir gehen arbeiten um vom verdienten Geld leben zu können. Zeitkonten und Zeitzuschläge dürfen nicht für Personalabbau und Lohnabbau missbraucht werden. Sie können regeln, dass der Verdienst nicht in Abhängigkeit der Arbeitszeit großen Schwankungen unterliegt und ein Ausgleich zwischen wirtschaftlich guten und schlechten Zeiten sozialverträglich erfolgen kann.

Zeitkonten und Zeitzuschläge sind auch keine Wundermittel, um alle Probleme lösen zu können. Dauernde Produktionsrückgänge können nicht ausgeglichen werden. Kreativität und Erfindergeist ist gefordert.

Wichtig ist, dass der Betriebsrat rechtzeitig auf geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagiert und sozialverträgliche Lösungen in der Schublade hat, wenn es erforderlich ist.