

Ablöse von einfach besser.

Was war dabei der Erfolg des Arbeiterbetriebsrates für die ArbeiterInnen bei der neuen Betriebsvereinbarung ?

Mag sein, dass viele Wege nach Rom führen. Genau so gibt es verschiedene Strategien und Konzepte zur Umsetzung von Verbesserungsideen. Grundsätzlich ist die Einbeziehung aller MitarbeiterInnen in einen strukturierten Verbesserungsprozess in Ordnung. Dass man von Zeit zu Zeit das Verbesserungssystem verändert und an neue Gegebenheiten anpasst, ist auch nicht unsere Kritik. Dass aber keine Einzelideen mehr prämiert werden, und dass die Möglichkeit der Auszahlung von steuerbegünstigten Prämien einfach fallen gelassen wurde, ist der Grund warum wir dieser BV nicht zugestimmt haben.

Der Betriebsrat ist durch die neue Betriebsvereinbarung ein Bittsteller geworden. Eine qualifizierte Mitbestimmung gibt es nicht mehr. Die Führungskräfte können einseitig die Ziele festlegen, ebenso die Sonderprämien in Höhe und Anzahl. Wenn das Ebit unter 2 % ist, entscheiden nur die Führungskräfte ob es überhaupt eine Prämie für KVP gibt.

Wir wollen aber nicht nur Kritik üben. Unser Vorschlag ist eine Betriebsvereinbarung, die für gute und hochwertige Verbesserungsvorschläge Sonderprämien ermöglicht. Die Steuerfreiheit für

diese Sonderprämien wäre mit einer BV wieder gegeben.

Wie eine gerechte Entlohnung für gute Verbesserungsideen sein soll, ist für jeden subjektiv verschieden. Die Grundentlohnung der MitarbeiterInnen erfolgt auf Basis der Beschäftigungsgruppen. Je höher die Beschäftigungsgruppe, desto mehr ist das Einbringen von Ideen Inhalt der Tätigkeit und somit mit der Grundeinstufung abgegolten. Das Konfliktfeld, dass die Arbeiter höhere Prämien bei einfach besser bekommen haben, und die Angestellten, die nicht bei einfach besser eingebunden waren, keine Prämien bekommen haben, gibt es jetzt nicht mehr. Auf der anderen Seite, wenn ein Arbeiter eine tolle Idee hatte und diese brachte große Einsparungen, dann gab es dafür ordentliche Geldbeträge, die auch dann steuerbegünstigt waren. Diese gibt es jetzt nicht mehr.

Als nächster logischer Schritt müsste folgen, dass die Einstufung der ArbeiterInnen überarbeitet wird und dies zu Erhöhungen in der Beschäftigungsgruppe und in den Kompetenzlevel führt. Dies wäre eine gerechte und solidarische Aktion für die MitarbeiterInnen.

Das Thema Gerechtigkeit und Bezahlung nur auf das „Problem“ - „hohe einfach besser Prämien für ArbeiterInnen“ zu thematisieren ist zu wenig und zu einfach. Die Bandbreite der Jahresverdienste in der voestalpine liegt zw. € 20.000,- bis € 2.000.000,-. Wo ist die gerechte Grenze der Verhältnismäßigkeit von Leistung und Höhe des Entgeltes? Die Leistung haben doch alle gemeinsam erbracht.

VM-Wahlen im November

Nun ist es wieder einmal so weit, die Wahl der gewerkschaftlichen Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen steht bevor. Wir von der LGS sind der Meinung, dass die Vertrauensmänner eine wichtige Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit und auch Stärke sind. Der Vertrauensmann ist ein Verbindungsglied zwischen dem Betriebsrat und den einzelnen MitarbeiterInnen. Wenn Demokratie, Gerechtigkeit und Solidarität für alle im Betrieb wichtige Werte sein sollen, dann ist dies nur möglich, wenn einige Personen dafür die Verantwortung übernehmen. Demokratie, Gerechtigkeit und Solidarität ergeben sich nicht von selbst, es muss durch unser gesamtes Tun und Handeln gelebt werden. Für uns ist die Vertrauensmännerwahl keine parteipolitische Wahl. Bei uns ist jeder willkommen, der sich für eine gerechte und solidarische Arbeitswelt einsetzt.



Für Gerechtigkeit und Solidarität

LGS

BR-Info

Gemeinsam erkämpfter KV 2011

Das Ergebnis der KV-Verhandlungen zeigt in die richtige Richtung! Natürlich wäre keiner beleidigt gewesen, wenns mehr geworden wäre. Aber wenn es seit 21 Jahren das beste Verhandlungsergebnis war, dann ist dies ein Erfolg der Gewerkschaft. Alle Fraktionen im Verhandlungsteam haben für das Ergebnis gestimmt.

Es haben auch alle Fraktionen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen gekämpft, um diesen Erfolg zu erreichen. Das Ergebnis war gerechter, solidarischer und höher als in den letzten Jahren.

Was können wir daraus lernen: Wenn alle zusammen helfen, an einem Strang ziehen

und durch parteipolitische Fraktionierungen keine gewerkschaftlichen Energien verschwendet werden, dann sind wir stärker.

Es geht um die Interessen aller ArbeitnehmerInnen in den Betrieben und nicht um Erbpachten irgend einer politischen Partei. Die Stärke und Macht bekommen die Gewerkschaftsvertreter nur von den Beschäftigten in den Betrieben, und zwar von allen. Und eben diese Stärke muss allen Beschäftigten zu Gute kommen.

In Zukunft werden wir die Aktivitäten, jeder Fraktion im Betriebsrat unterstützen, die eine gerechte, solidarische Zielsetzung hat.

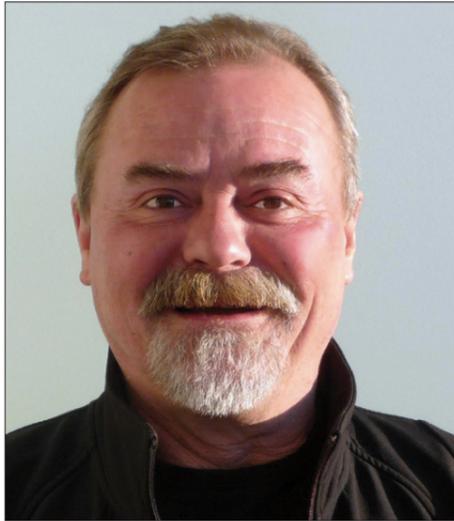


B2A: Der Zug ist abgefahren.

Das Projekt Zukunft – „B2 am Zug“, ist organisatorisch beendet. Am 19.10. bzw. 20.10. präsentierte es BC Ritzinger den Belegschaften des Stahlwerkes bzw. des Walzwerkes.

Genehmigt wurde das Projekt vom Vorstand und vom ZBR. Wir LGS-BR hatten darauf keinen Einfluss.

„B2 am Zug“ beinhaltet eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, deren wichtigste aber die personelle Schichtreduktion und die Flexibilisierung sind. Oberflächlich betrachtet ändert sich insbesondere für die 4-Schichten nichts. Der Belegschaftsstand bleibt gleich. Für die neuen Anlagen wurde zwar zusätzliches Personal genehmigt, das aber nie aufgenommen wurde. Daraus folgt mehr Arbeit für die gleiche Belegschaft. Die Stahlwerksleute werden zukünftig



BR Karl Haslinger - B2A
Tel.: 4755
Mobil: 0664 6157228

die CC7 und die neue Brenmmaschine im Grobblech mit der bestehenden Belegschaft mitbetreuen. Das bedeutet eine gewaltige Leistungsverdichtung.

Eine andere Maßnahme geht in Richtung Flexibilisierung.

FlexIH ist dazu gemacht, dass sich Abteilungen bereichsübergreifend von B1 – B4 gegenseitig aushelfen. Braucht also zB. die Kokerei dringend ein paar Schlosser sollen zB. die Stahlwerker umgehend dort aushelfen und umgekehrt.

Möglich soll das sein, indem „nicht benötigtes Personal“ in einer Datenbank im Intranet zur Verfügung gestellt wird.

Ab diesem Punkt beginnen wir Betriebsräte an Vielem zu zweifeln.

Wie kann eine „leistungsverdichtete“ Schicht mit zusätzlichen Aufgaben „nicht benötigtes Personal“ haben? Wer glaubt, er kann die Kollegen auspressen wie Zitronen? Es gibt schon Beispiele, dass Kollegen, entgegen den Regeln von FlexIH, von einem Tag auf den anderen verliehen werden.

Diese Entwicklung steht auch im krassen Gegensatz zu der neuen Angestelltenorganisation, die durch einen zusätzlichen Obermeister, pardon Werkstättenleiter, entlastet wird.

Wir befürchten, die Schichten werden zukünftig nur mehr mit dem Mindestbestand arbeiten.

Das hält niemand auf Dauer aus und Burn-out wird keine Managerkrankheit mehr sein, sondern uns alle treffen. Das darf nicht sein. Hier ist der Gesamtbetriebsrat gefordert. Wir haben bereits erste Gespräche geführt und werden alles daran setzen, diese Flexibilisierung zu verhindern.

Glück Auf!
Karl Haslinger

Zusammenarbeit zwischen B2 und B4 verbessern!

Bereits Anfang des Jahres wurden von B2A-WW 2 Elektriker mitsamt ihren Aufgaben an B4E überstellt. Für die Mannschaft ein schmerzlicher Verlust, da die Zusammenarbeit zw. B2A und B4E mehr als mangelhaft ist. B4E kann? die übernommenen Aufgaben nicht erfüllen und ist inzwischen für die Schichten im WW eine echte Belastung.

Beispiel Beleuchtungen: mehr als 30 offene Störungen, seit Wochen nicht erledigt. Aus Sicherheitsgründen werden sie dann zähneknirschend fast immer von der 4-Schicht erledigt. Nächstes

Beispiel Kranreparaturen. Planbare Arbeiten sind von B4E zu erledigen. Gleiches Problem. B4E ist nicht in der Lage, die Arbeiten fristgerecht zu erledigen. Auch hier müssen die 4-Schichten dann diese Arbeiten zusätzlich übernehmen.

Der Betriebsleitung sind diese Probleme seit langem bekannt. Vielleicht gibt es auch deshalb in der neuen Organisation einen „Koordinator ELE“. Wir freuen uns darüber und erwarten uns von ihm eine nachhaltige Verbesserung der Situation.

Alles Gute Herbert, pack es an!

Leasingpersonal: Spielball des Unternehmens?

Eine der Kernaussagen von „Zukunft“ lautet: Die Schichten setzen sich zukünftig aus einer kleinen Gruppe Stammpersonal plus einigen Leasingkollegen zusammen. Die Leasingkollegen werden im Krisenfall sofort abgestoßen. Damit sollen die Stammarbeitsplätze gesichert werden.

Was aus der Managerlogik heraus sinnvoll erscheint, erzeugt in der betrieblichen Praxis große soziale Spannungen. Viele langjährige Kollegen mit hohem Fachwissen finden sich plötzlich nicht mehr bei B1A, B2A, B3A, sondern bei B4A im Pool mit anderen Einstufungen wieder. Waren sie vorher Überlassungsform A oder B, finden sie sich plötzlich als Überlassungsform D wieder. Die Unterschiede sind beträchtlich, denn die Überlassungsform D dient der Abdeckung eines zeitlich begrenzten Personalbedarfs. Wogegen bei A + B die Übernahme ins Stammpersonal von vornherein geplant war.

Nicht nur diese Umstufungen sind mehr als erklärungsbedürftig. Die klammheimliche Verschiebung der Kollegen nach B4A ohne Information ist gelinde gesagt eine Sauerei!

Die meisten kennen nicht einmal ihren Ansprechpartner bei B4A, weil sie täglich bei B1A, B2A, B3A wie gehabt weiterarbeiten.

So geht man nicht mit Menschen um! Wir werden uns der Sache annehmen und B4A mit einigen unangenehmen Fragen konfrontieren. Es gibt eine Betriebsvereinbarung für Leasingarbeit im Werk und die hat auch für B4A zu gelten.

LGS

Aus der Gerüchteküche

Wie wir aus verschiedenen Quellen erfahren, hat die Personalreduktion im B2-Bereich bereits erste Schatten geworfen. Die erlaubten Arbeits- und Ruhezeiten werden von einigen Firmen nicht mehr ganz ernst genommen. Wieder ist B4x dabei mit 12+, es geht aber noch toller. Eine „gut eingesessene“ Firma stand angeblich 21 Std. ihren Mann. Hut ab vor soviel Standfestigkeit, lange sehen wir da aber nicht mehr weg.



BR Johan Linsmaier - B2W
Tel.: 2580
Mobil: 0664 6155261

Klagen gegen BR Linsmaier in 1. und 2. Instanz abgewiesen

Die Klage des ersten Entlassungsprozess gegen BR Linsmaier wurde in allen Punkten abgewiesen (Mobbing, Datenschutzverletzung, Informationen an die Oberösterreichischen Nachrichten) In zweiter Instanz wurde ebenfalls im gleichen Sinne entschieden. Die Klagsabweisung wurde noch deutlicher definiert. Gegen dieses Urteil hat das Unternehmen wieder Einspruch erhoben. Jetzt muss sich der Oberste Gerichtshof mit dem Urteil befassen und entscheiden, ob er diesen Einspruch des Unternehmens überhaupt zulässt.

Am 22. November ist der nächste Termin im zweiten Entlassungsprozess (Weitergabe von Informationen an den Vorsitzenden des Angestelltenbetriebsrates). Im Zusammenhang mit diesem Prozess wurde auch eine Strafanzeige gegen mich erstattet. Die Staatsanwaltschaft stellte dabei fest, das ich mich keiner Straftat schuldig gemacht habe.

Ich persönlich bin felsenfest überzeugt, dass ich mich rechtens verhalten habe. Mein Ziel war es, Dinge, die falsch gelaufen sind, einzustellen. Ich habe immer nur Unmoralisches und Unrechtes, gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz, innerhalb des Betriebsrates, der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer aufgezeigt.