



Der Stahl-Splitter

Informationen der IG Metall Vertrauenskörperleitung bei der Salzgitter Flachstahl GmbH

Skandal im Stahlbezirk Das „Stellenplanmärchen“

Langsam aber sicher gibt es Stress in der Hütte. Die Arbeitsverdichtung nimmt immer mehr zu und die Anerkennung für die geleistete Arbeit immer mehr ab. In immer mehr Abteilungen scheint das Limit erreicht und die Kolleginnen und Kollegen sagen: „So geht es nicht weiter!“ Eine Ursache für das immer schlechter werdende Klima sind unbesetzte Stellen.

Was ist eigentlich ein Stellenplan?

Ein Stellenplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebervertreter und Betriebsrat. In einem Stellenplan wird festgehalten wie viele Mitarbeiter in einer Abteilung benötigt werden, um dauerhaft eine reibungslose und sichere Arbeit zu leisten.

Bei uns auf der Hütte gibt es ca. 100, zum großen Teil dauerhaft, unbesetzte Stellen.

Hallo? Dauerhaft unbesetzte Stellen? Wie kann das sein? Ist die Geschäftsführung der SZ Flachstahl nicht an einem reibungslosen und sicheren Arbeitsablauf interessiert?

Ein sicherer Arbeitsablauf hat natürlich auch was mit Arbeitssicherheit zu tun.



Indem die Geschäftsführung unbesetzte Stellen nicht wieder besetzt, machen sie so gut wie alle Anstrengungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zunichte. Immer wieder gibt es Unfälle und Erkrankungen, die ihre ursächlichen Wurzeln in Leistungsverdichtung und Stress haben. Leistungsverdichtung und Stress wiederum resultieren zu meist aus unbesetzten Stellen.

Damit werden selbst die Konzepte des Konzerns zur Generationenoffensive 2025 zum Abbau von Belastungen Makulatur.

Ein Angriff auf unsere Gesundheit

Es ist an der Zeit die Machenschaften dieser Geschäftsführung zu entlarven.

Eine Stelle, die laut Stellenplan benötigt wird, nicht wieder zu besetzen ist ein brutaler Anschlag auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten. Hundert Stellen nicht wieder zu besetzen sind hundert Anschläge auf unsere Sicherheit und unsere Gesundheit.

Wann werden die Mitglieder der Geschäftsführung endlich verantwortungsbewusst dafür sorgen, dass die unbesetzten Stellen wieder besetzt werden?

Und wir müssen uns überlegen, wie wir Druck auf die Geschäftsführung ausüben damit sie sich bewegen! Erste Ideen dazu findet ihr im nächsten „Stahl-Splitter“!

Handeln in der Krise

Stunden entlassen, statt Menschen

Im Winter wird es immer kälter. Diese alte Binsenweisheit gilt wohl auch für die Stahlindustrie. Niemand weiß jedoch wie kalt es werden kann. Schaut man sich die wirtschaftliche Situation anderer Stahlbetriebe an, wird das »momentane Licht etwas verblässen«.

Wie auch in der Flachstahl, stehen aktuell die Feuerverzinkungs- und Bandbeschichtungsanlagen bei Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt und auch in Bremen nicht still. Die Oberflächenbearbeitung läuft auf vollen Touren.

Doch wenn man die Kollegen nach der Zukunft fragt – noch genauer nach Prognosen für 2010 – dann senken sich die Mundwinkel deutlich. Zwischen 70% und 80% soll die Auslastung für das Jahr 2010 liegen.

Fortsetzung auf Seite 4

Das Bildungszentrum in Hustedt

In dieser Ausgabe möchten wir euch einmal das Bildungszentrum Heimvolkshochschule (HVHS) vorstellen. Die Schule wurde 1948 als Verein gegründet und verfolgt ausschließlich gemeinnützige



Zwecke.

Die Bildungsstätte liegt nördlich von Celle, ca. eine Autostunde von Braunschweig entfernt. Die politische Bildung mit Arbeitnehmern und

Arbeitnehmerinnen ist Hauptaufgabe der Arbeit in der HVHS. Ihr habt dort die Chance, miteinander und voneinander zu lernen. Bildung und Wissen zu erwerben, soziale und kommunikative Fähigkeiten zu entwickeln bzw. zu verbessern, ist in entspannter Atmosphäre gut möglich. Dazu stehen fünf Seminarhäuser zur Verfügung.

In 77 modern ausgestatteten Zimmer - einige behindertengerecht - können ca. 100 Personen untergebracht werden. Im Bauernhaus, mit einer vorzüglichen Küche, wird für das leibliche Wohl gesorgt. Für den kleinen Durst in geselliger Runde am Abend ist die Gaststätte und der



dazugehörige Biergarten die richtige Adresse. Dort befinden sich auch ein Billard- und Tischtennistisch sowie zwei Fernsehräume für die Teilnehmer. Darüber hinaus verfügt die HVHS über ein Schwimmbad und eine Sauna.

Für Freunde der Natur bietet die Umgebung kilometerlange Wander- und Laufstrecken. Und wer es lieber städtisch mag oder mal auf Achse gehen will, findet mit Celle ganz in der Nähe eine Alternative (ca. 15 Autominuten).

Welche Seminare in der HVHS angeboten werden und wie man sie bucht, erfahrt ihr bei eurem Bildungsberater oder Betriebsrat. Vergesst nicht, jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr!



Für ein Seminar könnt Ihr euch bei eurem örtlichen Bildungsberater, dem örtlichen Betriebsrat oder direkt bei der VKL anmelden. Zeitgleich müsst ihr vier Wochen vor Seminarbeginn den Bildungsurlaubsantrag über euren örtlichen Betriebsrat stellen.

Eure Bildungsberater der IG Metall

Altersteilzeit, die unendliche Geschichte

In den Tarifverhandlungen konnte die Fortführung der Altersteilzeit (ATZ) vereinbart werden. Über das Jahr 2009 hinaus können wir jetzt ATZ machen, auch ohne staatliche Förderung.

Dadurch, dass der Staat sich mal wieder seiner sozialen Verantwortung entzieht und das Modell der ATZ „Ältere können früher gehen und machen damit Platz für die Jungen“ nicht mehr unterstützt, müssen wir mal wieder selber für die Kosten aufkommen.

Erfolgsbeteiligung und Demographiefonds

Um die Gelder, die noch von Vater Staat kommen ab 2010 zu ersetzen, haben wir einen „Demographiefonds“ eingerichtet, in den ein Teil unserer Erfolgsbeteiligung eingespeist wurde. Insgesamt sind 7,5 Mio. in diesem Fond. Ein Polster für die nächsten Jahre um auch in Zukunft und ohne Unterstützung des Staates die älteren Kolleginnen und Kollegen früher gehen lassen zu können und somit den Jungen eine Chance zu bieten. In der Konzernbetriebsvereinbarung über die Gestaltung des demographischen Wandels war eindeutig geregelt, dass die Verwendung der Mittel aus diesem Demographiefond erst ab 2010 stattfindet, also nach dem Auslaufen der staatl. geförderten Altersteilzeit. Nun hat der Konzernbetriebsrat mit dem Konzern vereinbart, übrigens gegen die Stimmen unseres Betriebsrates, dass hiervon abgewi-

chen wird. Auch in 2009 werden jetzt Mittel aus dem Demographiefonds verwendet und das obwohl es ja noch die Förderung vom Staat gibt. In den Augen der VKL ein eher schlechter Deal, da wir so die Altersteilzeit so gut wie alleine finanzieren und das finanzielle Polster für die nächsten Jahre dadurch kleiner wird.

Übernahme durch Wiederbesetzung

Aber es gibt auch Vorteile. Jeder ATZ-Fall der mit Mitteln des Demographiefonds finanziert wird, muss 1:1 wiederbesetzt werden. Und somit haben wir jetzt in 2009 die Möglichkeit, vielen Kolleginnen und Kollegen die Chance zum früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu geben und somit hoffentlich die Übernahme der Auszubildenden für die nächsten Jahre zu sichern. Alle ATZ-Fälle, in denen der Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt werden soll, also wo das Unternehmen der Meinung ist, dass man rationalisieren kann, müssen voll vom Unternehmen finanziert werden. Diese Gefahr der Vernichtung von Arbeitsplätzen besteht und wir müssen versuchen, dies möglichst zu verhindern. Dazu mehr in der nächsten Ausgabe von „ATZ - eine unendliche Geschichte“.

Das „Branchenkonzept-Stahl“ Stahlarbeiter müssen zusammenstehen

Über'n
Hüttenzaun

Da haben wir die schwerste Wirtschaftskrise seit den 20er Jahren und trotzdem wurde noch kein Stahlarbeiter betriebsbedingt gekündigt.

Die Abwrackprämie und noch mehr die Kurzarbeit sind die Mittel, durch die es bisher ruhig blieb. Seit August ziehen sogar die Aufträge leicht an, was vielen die Hoffnung machte, dass das Schlimmste überstanden sei. Doch kaum ist die Abwrackprämie ausgelaufen und die Lager der Kunden wieder voll, gehen die Aufträge wieder zurück. Ab Januar ist wieder Kurzarbeit in Sicht und die Aussichten sind recht düster.

Düstere Prognosen?

Die Auslastung der Stahlindustrie für die nächsten zwei bis drei Jahre wird nur bei 80% liegen. Und die Möglichkeit Kurzarbeit statt Entlassungen ist maximal noch bis Ende 2010 möglich. Viele tausend Arbeitsplätze und vielleicht sogar ganze Standorte sind in den nächsten Jahren akut bedroht. Daher versucht

die VKL momentan Bündnisse mit anderen Stahlbuden - von Arcelor bis Thyssen - zu stricken um gemeinsam unsere Werke und Arbeitsplätze zu schützen. Wir dürfen uns jetzt nicht gegeneinander ausspielen lassen und wir brauchen Ideen. Beschäftigungssichernde Alternativen zu den Kahlschlagplänen der Konzerne die sicher noch kommen werden. Daher hat die VKL einen Vorschlag erarbeitet mit Ideen und Forderungen, die wir alle gemeinsam an die Politik und die Industrie stellen müssen damit wir auch Morgen noch Arbeit und Brot haben. Dieses „Branchenkonzept Stahl“ beinhaltet insgesamt fünf Eckpunkte und wir möchten euch diese in dieser und den nächsten Ausgaben des Stahl-Splitter genauer vorstellen.

Eure VKL-Hütte



Impressum

Matthias Wilhelm (V.i.S.d.P.)
IG Metall Salzgitter-Peine
Chemnitzer Strasse 33
38226 Salzgitter

Redaktionsteam:
VKL SZFG Peter Gruber
(Koordination)
GruberP@Salzgitter-AG.com
Telefon: 21-2165

Forderung 1: »Fonds für die Stahl- industrie«

- finanziert aus Bundes- und Landesmitteln und den Rücklagen der Stahlkonzerne.
- Bei Gefahr für Arbeitsplätze und den Standort können Mittel aus diesem Fond beantragt werden.
- Ein zu bildender „Wirtschafts- und Sozialrat“ entscheidet über Mittelvergabe.
- Die Mittelvergabe ist streng an Beschäftigungssicherung gebunden, d.h. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und Übernahme der Auszubildenden.



Rheinhausen 1988: Im Kampf um ihre Arbeitsplätze, legen Kollegen den Verkehr lahm.

Forderung 2: Ein koordinierender »Wirtschafts- und Sozial- rat der Stahlindustrie«

- Zusammengesetzt aus Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der öffentlichen Hand.
- Die Aufgabe ist die Sicherung der Beschäftigung in der gesamten Stahlbranche und der Erhalt aller Standorte.
- Notfalls Koordinierung der vorhandenen Aufträge in der Branche nach beschäftigungssichernden Kriterien. (Quotenregelungen).
- Vergabe von Mitteln aus dem „Fond für die Stahlindustrie“ an Stahlunternehmen nach beschäftigungssichernden Kriterien.
- Vergesellschaftung von Stahlunternehmen zum Zweck der Standortsicherung.

Handeln in der Krise Stunden entlassen, statt Menschen!



Ohne Kampf wären unsere Wochenenden wohl erheblich kürzer.

Das hört sich erstmal positiver an, als 40% Auslastung wie wir es Anfang des Jahres erlebten. Doch wenn die Frage nach dem „Wie wird damit umgegangen?“ gestellt wird, steht man bedächtigen

Schweigen, herabgesenkten Schultern und glasigen Augen gegenüber. Denn das bedeutet ganz konkret, dass Kapazitäten, die vorhanden sind, nicht genutzt und damit auch erhebliche Teile der Belegschaften keine Beschäftigung haben werden. Da ein Unternehmen aber Profit erwirtschaften muss und keine »Insel der Barmherzigkeit« ist, sind die Sorgen nicht unbegründet.

Aber wo Dunkelheit herrscht muss man das Licht suchen. So waren sich Betriebsräte und Vertrauenskörper auf dem letzten Arbeitskreis Nord der Stahlindustrie einig: Die vorhandene Arbeit muss gerechter verteilt werden! Wie das gehen kann, machte EKO (Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt) deutlich. Die Absenkung der Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche, mit Lohnausgleich, sicherte nicht nur die Beschäftigung am Standort und schließt betriebsbedingte Kündigungen aus, sondern schafft sogar Platz für die Übernahme der Auszubildenden. Diese Verkürzung der Arbeitszeit

schafft Sicherheit und Zukunft zugleich. Das wissen wir alle nur zu genau. Kurzarbeit hat Arbeitsplätze gerettet. Das ist auch eine Form von Arbeitszeitverkürzung, aber nicht die die wir wollen.

Es geht um die dauerhafte Bewältigung der Krise und hier haben die Betriebsräte und Vertrauensleute von EKO eine Lösung für die Menschen gefunden. »Stunden entlassen, anstatt Menschen«. Die Stahlindustrie war durch eine hohe Kampfbereitschaft und Organisationskraft in der Vergangenheit der Vorreiter der Arbeitszeitverkürzungen. Die hatte immer mit harten Auseinandersetzungen zu tun. Die Arbeitgeber hatten zu jeder Zeit gewettert, dass dies ein Standortnachteil wäre, Arbeitsplätze kosten würde usw. Aber wir konnten es durchsetzen und waren damit auch »Zugpferd« für die Metall- und Elektroindustrie.

Stellt euch vor, wir hätten noch die 40-Stunden-Woche, wo würden wir in 2010 stehen? Wie viele Leute wären „zu viel an Bord“, wie es Unternehmer charmant ausdrücken.

In Baden-Württemberg sind die Kolleginnen und Kollegen der Metall- und Elektroindustrie schon einen Schritt weiter. Auf zwei Arbeitszeitkonferenzen kamen sie zum dem Schluss:

Die Frage der Arbeitszeitverkürzung ist eine Frage des Überlebens.

Sudoku

leicht

1	9	8			3	6
		8	5			
			6			4
9			3		1	
4	6				9	
				8	2	
	3		5			1
	1				4	3
6				2		

schwer

		7		9	2			
						3	8	4
8		5						
	4					9		3
	6				7			
	7		9	5	3			
			6				4	
9			3			2		5
1								

Die Lösungen findet ihr auf der Intranetseite des BR SZFG

Bildungsecke

Die nächsten Seminartermine 2010 für die ihr euch anmelden könnt.



AO-Seminare für IG Metall Mitglieder

17. - 22.01. Hustedt
21. - 26.02. Hustedt
21. - 26.03. Hustedt, mit Kind

A1-Seminare für IG Metall Vertrauensleute oder die es werden wollen

31.01. - 05.02. Hustedt
07. - 13.03. Springe
21. - 26.03. Hustedt, mit Kind

Bei Interesse meldet Euch bei den BR's oder der VKL!