



## IGM-Mitgliederversammlung

Dienstag, 11. Januar 2005

16.30 Uhr

Hotel Montan

Dahlstr. 1, 47169 Duisburg

*schon im Internet gesurft? ..<http://www.eh.vkl.de>*

Nr. 101

21. Dez. 2004

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*Vertrauenskörper und Betriebsrat der EH GmbH wünschen  
allen Beschäftigten besinnliche und frohe Weihnachten  
sowie eine erfolgreiches und vor allem gesundes Neues Jahr!*

Ein schwieriges Jahr liegt hinter uns, in dem allen Beschäftigten sehr viel abverlangt wurde. Nicht nur von der Arbeitsleistung, auch die Randbedingungen waren nicht immer gut. Viele Kollegen haben z.B. in der Datenerfassung Ihren Arbeitsplatz verloren, sind allerdings im ZL Beeckerwerth oder auch im Hafen untergekommen. Diese arbeiten nun in einer ungewohnten Arbeitsumgebung. Andere Kollegen sind bei den Weichenreinigern oder als Sipo beschäftigt. Bisher sind keine betriebsbedingten Kündigung in diesem Unternehmen ausgesprochen worden. Das ist auch positiv!

Andere Dinge in diesem Unternehmen sind allerdings negativ gelaufen. Das Projekt „Neuland betreten“ hat der Betriebsrat nach langer Überlegungsphase verlassen. Die erstmals durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat als Ergebnis EH, aber auch dem Betriebsrat einige Dinge zum Nachdenken und Handeln gebracht. Ob wirklich etwas bewegt wird bleibt abzuwarten. Projekte wie die „Shared Service“ Absichten beim Rechnungswesen und der Entgeltabrechnung bereiten aber bei vielen Beschäftigten bei EH und in anderen TKS Unternehmen Sorgen.

Auch das Benchmarking der Sozialbetriebe treibt den Betriebsrat und die dort Beschäftigten um. Die ständigen Kostendrückereien könnten dazu führen, dass Kollegen die aus gesundheitlichen Gründen Ihren Arbeitsplatz verlieren, keine Perspektive mehr haben. Das ist schlecht! Der Betriebsrat ist hier bemüht, Schlimmeres zu verhindern. Die von EH an Beschäftigte gerichteten Schadensersatzforderungen belasten das Klima ebenfalls. Auch der Versuch, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und somit der Beschäftigten bei EH zu beschneiden, machen Sorgen. Da werden wir uns wehren.

Trotz allem, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wünschen Euch und uns ein Jahr 2005, dass uns alle in ein sicheres und ruhigeres Fahrwasser bringt.

**Glück Auf!**

*gez. Michael Müller*

*gez. Feti Özkan*

*gez. Dieter Schwuchow*

# Disziplinarische Maßnahmen

Eisenbahnrechtlich hat die EH-Geschäftsführung (GF) die Möglichkeit, Mitarbeiter aus dem Eisenbahnbetrieb zu entfernen, die keine Gewähr mehr für sicheres Arbeiten bieten. Über die Jahre waren eine ganze Reihe von Kollegen von entsprechenden Maßnahmen der Eisenbahnleitung betroffen. Viele andere wurde abgemahnt.

Seit Beginn des Geschäftsjahrs lässt die GF Betriebsunregelmäßigkeiten, die von EH-Beschäftigten verursacht worden sind, nicht nur arbeitsrechtlich ahnden. Was im Bereich Eisenbahn erst zaghaft, aber dann immer öfter festzustellen war, ist jetzt scheinbar auf alle operativen Bereiche ausgeweitet worden. Auch in den Werkshäfen und im ZL Beeckerwerth liegen bzw. lagen erste Fälle vor, wo die GF Beschäftigte zu Schadensersatz heranziehen will. Das reicht in der Spitze bis zu 3500 €. Die Vorgehensweise ist einseitig und nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Außerdem mehren sich Fälle, wo Kollegen mehrfach sanktioniert werden oder wo eine ungleich härtere Sanktion ausgesprochen wird, als in vergleichbaren Fällen. Disziplinierung nach Nase?



Eisenbahnunternehmen gelten als gefahrgeneigt. Der Betriebsrat ist auf vielfältige Weise mit dem Thema Arbeitssicherheit befasst und arbeitet an ihrer Verbesserung mit. Die Tatsache, dass die Zahl der meldepflichtigen Unfälle bei EH deutlich zurückgegangen ist, ist der beste Beweis, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Leider ist der Schadensumfang, z.B. durch vermeidbare Zusammenstöße, Entgleisungen, Beschädigungen usw. im Eisenbahnbetrieb immer noch zu hoch. Dass sich dies ändern muß, steht außer Frage. In Verhandlung steht eine dauerhafte Prämienregelung.

Niedrige Unfallzahlen sollen nach Meinung des Betriebsrats mit ein Kriterium für die Prämienhöhe sein.

Auf diesem Hintergrund können wir das Vorgehen der GF nicht nachvollziehen. Was hat das mit dem laufenden „Neuland-Prozeß“ zu tun, aus dem der BR kürzlich ausgestiegen ist?

Rein rechtlich hat die GF die Möglichkeit, Schadensersatz zu fordern, wenn mittlere bis grobe Fahrlässigkeit des Mitarbeiters vorliegt.

Die Regressforderung muß allerdings nach der BAG-Rechtsprechung Schadensumfang und Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Betriebspolitisch ist das Vorgehen der GF allerdings mehr als problematisch. Wie soll sich das auf Leistungsbereitschaft, Motivation und Arbeitszufriedenheit auswirken?

Nebenbei: Wie kann die vorgeschriebene Gleichbehandlung der Beschäftigten garantiert bleiben, wenn nur in den operativen Bereichen Schadensersatz gefordert wird?

Immer größere Teile der Belegschaft werden unruhig und fragen sich, wo das enden soll. Eine Umfrage unter Betriebsräten des TK-Steel-Kreises hat ergeben, dass diese harte Gangart bisher nur bei EH stattfindet.

Der Betriebsrat forderte unter anderem in der letzten Betriebsversammlung, die GF auf, ihre einseitige Vorgehensweise einzustellen und auf Schadensersatzforderungen zu verzichten. Wir prüfen derzeit die Rechtslage und führen Gespräche mit Versicherungen über das Thema Arbeitnehmerhaftung und möglichen Versicherungsschutz (siehe auch Seite 4, GUV/FAKULTA).

Die Geschäftsführung ist nun nach mehreren Gesprächen bereit, mit dem Betriebsrat über akzeptable Lösungen zur Entschärfung dieses Problems zu verhandeln.

## **EH direkt**

### **Herausgeber:**

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der

Eisenbahn und Häfen GmbH

Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg

Tel.: (0203) 52-25627

Fax: (0203) 52-40647

e-Mail: Michael.Mueller@tks-eh.thyssenkrupp.com

[www.eh.vkl.de](http://www.eh.vkl.de)

### **Druck:**

IG Metall Duisburg

## Zensur ?

Ende August veröffentlichte der IG Metall-Vertrauenskörper seine 100. Ausgabe der **EH-direkt**. Die Jubiläumsausgabe war das Produkt einer Menge Arbeit, intensiver Recherche und Kreativität. Die Inhalte der **EH-direkt** spannten einen Bogen von betrieblichen über gewerkschaftliche bis hin zu sozialpolitischen Themen. Eine gelungene Mischung, so die Resonanz aus der Belegschaft. Zu dem kleinen Teil, der die **EH-direkt** kritisierte und als „bunte Postille“ abstempelte, gehört die Geschäftsführung (GF). Besonders der Artikel „Ölplanscherei im Zentrallager Beeckerwerth“ (ZLB) hatte es ihr angetan. Von „sachlich unrichtig“ bis „musste das sein?“ ging die Kritik.

Der größte Aufreger war für unsere GF die Tatsache, dass die **EH-direkt** auch im Internet unter

<http://www.eh.vkl.de>

gelesen werden kann. Es sei, so die GF sinngemäß, geradezu geschäftsschädigend, solch brisante Themen in der betrieblichen und vor allem überbetrieblichen Öffentlichkeit darzustellen.

Ja, die Wahrheit tut manchmal weh, vor allem, wenn sie sich nicht mit den Grundsätzen des Arbeits- und Umweltschutzes verträgt, für die EH und TKS-Konzern öffentlich einstehen! Dabei hatten Beschäftigte und Betriebsrat nach Übernahme des Zentrallagers von der Fa. ABX monatelang vergeblich auf die gravierenden Mängel hinsichtlich Arbeits- und Umweltschutz in diesem Bereich aufmerksam gemacht und mit an Vorschlägen gearbeitet, um Abhilfe zu schaffen. Doch die GF hatte bis zum Erscheinen der **EH-direkt** (25.08.04) von den Zuständen im ZLB angeblich keine Ahnung! Anstatt nun dankbar zu sein, auf diese Weise von den unhaltbaren Zuständen zu erfahren (mit Luftsprüngen hatten wir eh´ nicht gerechnet!), bat sie den Vertrauenskörperleiter und **EH-direkt**-Verantwortlichen, Michael Müller, zum Gespräch.

Im Beisein des zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Duisburg, Klaus Löllgen, wurde schnell klar, wohin die Reise gehen soll. Zwar hätte man nichts gegen eine Veröffentlichung im Betrieb, unter Umständen würde man die **EH-direkt** sogar im Intranet von EH zulassen, aber wenn solche Themen weiterhin im Internet veröffentlicht würden, werde man rechtliche Schritte einleiten. Gegen Berichte über Entgeltkürzungen, Personalabbau usw. habe man im übrigen nichts einzuwenden.

Die Meinung des Vertrauenskörpers ist demgegenüber eindeutig: Wir lassen uns keinen Maulkorb umhängen und werden auch weiter über Mängel im Betrieb berichten mit dem Ziel, dass sie abgestellt werden. Das ist unsere Pflicht und Schuldigkeit als gewerkschaftliche Zeitung.

Übrigens ist inzwischen positive Bewegung in die Ölplanscherei gekommen. So wurden im ZLB die Böcke, auf denen die verölten Coils gelagert werden, mit Matten aus saugfähigem Material ausgelegt. Anstelle der Suppentöpfe wurden geeignete Auffangbecken zur Verfügung gestellt und auch eine Ölpumpe steht zur Verfügung. Von einem BRM wurde ein Arbeitsgerät entwickelt und von TE gebaut, mit dem die Ölblasen gefahrlos aufgestochen werden können. Der Druck und auch die Berichterstattung hat sich also gelohnt.

**"Bildungsurlauber gesucht"!**

**Bildungsurlaub sichert Beschäftigung!**

Termine für Seminare 2005:

Die folgenden vier Seminare finden in der Willi-Weyer-Sportschule in Sundern-Hachen statt.

***Stress am Arbeitsplatz***

**Termin: 25.04. - 29.04.2005, Seminar 51002**

***Schichtarbeit***

**Termin: 30.05. - 03.06.2005, Seminar 51003**

***Von der Stressbewältigung zur Gesundheitsförderung***

**Termin: 06.06. - 10.06.2005, Seminar 51004**

***Stress am Arbeitsplatz***

**Termin: 12.09. - 16.09.2005, Seminar 51007**

Wir weisen darauf hin, dass die Plätze die den Beschäftigten von EH zugeteilt werden begrenzt sind, und eine Teilnahmegarantie somit nicht gegeben werden kann.

Anmeldungen nehmen unser Bildungsbeauftragter, Wilfried Franke, unter der Tel.-Nr. 0203/52-24226, sowie sein Stellvertreter, Kenan Karacali, unter der Telefonnummer 0203/52-24263 entgegen.

## GUV FAKULTA Der besondere Schutz für Gewerkschaftsmitglieder

Wer jeden Tag aus beruflichen Gründen ein Fahrzeug lenkt oder bedient, trägt hohe Verantwortung: für sich, für seine Familie, für andere Verkehrsteilnehmer, für Arbeitskollegen. Wer täglich fährt oder transportiert, ist hohen Risiken ausgesetzt und schnell ist etwas „passiert“. Auch Lokführer, Zugführer, Fahrdienstleiter, Schrankenwärter, Beschäftigte im Rangierdienst, im Schienenbau oder in der Instandhaltung sind während ihrer täglichen Arbeit einem hohen Risiko ausgesetzt. Sei es, daß der Arbeitgeber bei nachgewiesener Fahrlässigkeit Schadensersatz fordert oder daß ein Bußgeld bezahlt werden muß. Deshalb ist der besondere Schutz unverzichtbar. Für nur **18,- € im Jahr** leistet die GUV/FAKULTA für IGM-Mitglieder unglaublich viel. **So bietet sie**

- Schadensersatzbeihilfe bei begründeter Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber
- Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage infolge eines Schadensfalles
- Rechtsschutz im Strafverfahren nach einem Verkehrsvergehen
- Rechtsschutz zur Durchsetzung eigener Ansprüche für Schmerzensgeld u. Schadensersatz
- Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt sowie bei Berufs-/Erwerbsunfähigkeit nach/als Folge eines Verkehrsunfalls
- Unterstützung der Familie bei Haft nach einem Verkehrsvergehen
- Unterstützung der Familie und Rechtshilfe für Hinterbliebene nach tödlichem Verkehrsunfall des Mitglieds

Bei beruflichen Fahrten oder Transporten, auf dem Weg zur Arbeit, zu Gewerkschaftsveranstaltung ist der GUV/FAKULTA-Schutz unverzichtbar. Unwissenheit beim Fahren ohne Haftpflicht schützt nicht vor Regress.

Weitere Informationen sind unter [www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de) bzw. über das Service-Zentrum (Tel. 01801-224422) zum Ortstarif erhältlich.

Hierzu findet am **11.01.2005 eine IGM-Mitgliederversammlung**, um 16.30 Uhr, im Hotel Montan (Dahlstr. 1, Marxloh) statt. Koll. Wagener (GUV) wird zu Fragen der Arbeitnehmerhaftung und den Leistungen Stellung nehmen!

## Ergänzungsvereinbarung „RBV-Schichtenpläne“ verlängert

Auf Grund des erfreulichen Rückganges bei den Arbeitszeitkonten, insbesondere bei den Vor- und Nachholschichten, hat der Betriebsrat einer Verlängerung der Ergänzungsvereinbarung zugestimmt. Dies bedeutet für das Kalenderjahr 2005, daß weiterhin neben den ohnehin zu leistenden Verfügungsschichten, 2 Mehrarbeitschichten Vorrang vor der Ableistung von Vorholschichten haben. Selbstverständlich bleibt es aber den Kolleginnen und Kollegen überlassen, ob sie diese Schichten in Geld- oder Zeitwerten verbucht haben wollen.

Ein weiterer Bestandteil dieser Vereinbarung ist die Verfahrensweise an Feiertagen für Beschäftigte, die ihren Dienst in der freien Planung oder im Rahmenplan verfahren. Hier haben die Beschäftigten den Anspruch auf Bezahlung für die Anzahl der Feiertage in einem Jahr, die in der büro- oder verwaltungsüblichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag anfallen. Für das Jahr 2005 wären dies 8 Tage der Summe aus Feiertagsvergütungen und geleisteter Schichten an Feiertagen. Hier wird die betriebsübliche Arbeitszeit der 7-Tage-Woche zu Grunde gelegt. Das heißt, daß auch Samstage und Sonntage mit Feiertagsvergütung belegt werden können. Die Diensterteilungen sind gehalten, für eine gleichmäßige Vergabe von Feiertagsschichten zu sorgen.

Ein weiterer Punkt ist in dieser Vereinbarung neu geregelt. Umsetzungen in den Schichtgruppen dürfen nicht vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden. Hier hat man sich mit den Beschäftigten auf freiwilliger Basis zu einigen. Sollte keine Einigung erzielt werden, ist eine Sozialauswahl vorzunehmen. Hierbei sind die Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Schwerbehinderung, Qualifikation und die Berücksichtigung von Fahrgemeinschaften zwingend.

Für alle, die aus dem **Jahre 2003 noch Zeitschulden oder Zeitguthaben**, resultierend aus den Vor- und Nachholschichten, auf ihrem individuellen Zeitkonto haben, gilt ab dem 01.01.05 folgendes:

Zeitschulden verfallen, Zeitguthaben werden mit Zuschlägen ausgezahlt.

**Zeitguthaben aus 2004** müssen bis zum 31.03.05 und Zeitschulden bis zum 30.06.05 egalisiert werden.

