



## Betriebsversammlung EH

20. Sept. 2006

08.00 und 16.45 Uhr

Ev. Gemeindezentrum Mittelmeiderich,  
Auf dem Damm 8, 47137 Duisburg

Nr. 113

17. August 2006

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

**Tarifrunde 2006 angelaufen:**

**Große Tarifkommission fordert 7 %**

Am Dienstag, dem 15.08.06, hat sich die Große Tarifkommission (GTK) für die Eisen und Stahlindustrie in Sprockhövel getroffen, um eine Forderung für die anstehenden Tarifverhandlungen, für die über 85.000 Beschäftigten in der Branche zu beschließen. Der derzeit gültige Tarifvertrag für die Löhne und Gehälter ist bereits gekündigt worden und läuft am 31.08.06 aus. Damit endet auch die Friedenspflicht.

Konkret muß der IG Metall Vorstand am 21.08.06 die von der GTK aufgestellte Forderung noch bestätigen. Die erste Verhandlung findet bereits am 23.08.06 statt.

Aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere aber der wirtschaftlichen Entwicklung in der Eisen- und Stahlindustrie in den letzten 12 Monaten im Tarifgebiet, gibt es keinen Anlass für uns Arbeitnehmer Verzicht zu üben.

So hat z.B. ThyssenKrupp seine Gewinnerwartung gegenüber dem letzten Geschäftsjahr von 1,8 auf sage und schreibe ca. 2,5 Milliarden € erhöht. Und auch in den anderen Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie wurden die Gewinnerwartungen gegenüber dem Vorjahr nach oben geschraubt.

Ein Ende des Booms ist nach Einschätzungen von Wirtschaftsinstituten auch in 2007 nicht zu erwarten. Aber nicht nur die Gewinne, sondern auch die Entwicklung bei den Verbraucherpreisen und der Produktivität sowie der ab 2007 weiteren erhöhten finanziellen Belastungen, wie z. B. der Mehrwertsteuererhöhung berechtigen uns, eine Forderung aufzustellen, die einen gerechten Anteil für die Kolleginnen und Kollegen in dieser Branche und letztlich auch einen Reallohnzuwachs bringen soll.

### Forderungen der Großen Tarifkommission:

1. **Erhöhung der Löhne und Gehälter um 7,0 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten.**
2. **Abschluß eines Tarifvertrages „Perspektive für Beschäftigung und alternsgerechtes Arbeiten“ mit den folgenden Zielen:**
  - **Sicherung von Arbeitsplätzen für jüngere und ältere Beschäftigte**
  - **Beschäftigungsfähigkeit Älterer sichern**
  - **Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben weiter ermöglichen**
3. **Lernmittelfreiheit für Auszubildende, Übernahme dieser Kosten durch den Arbeitgeber.**

Es wird erwartet, dass auch die Tarifrunde 2006, trotz der Riesengewinne kein Spaziergang werden wird. Es gibt ganz im Gegenteil Stimmen, die von einer der härtesten Tarifrunden ausgehen.

Im übrigen, die Frankfurter Rundschau titelt in ihrer Ausgabe vom 16.08.06 zur Tarifforderung mit der Überschrift: „**Lohnforderung überrascht Stahl-Arbeitgeber**“! Das glauben wir gern. Wahrscheinlich haben die Arbeitgeber mit einer höheren Forderung gerechnet. Also, ein unbefristeter Streik wird schon jetzt für möglich gehalten. Allen Kolleginnen und Kollegen sei geraten, ihren IGM-Beitrag zu überprüfen, ob sie satzungsgemäß zahlen. Nichtmitgliedern sei der Rat gegeben, über einen Beitritt nachzudenken.

## Umstellung der Lohnabrechnung

Für den Monat August wird die Entgeltabrechnung letztmalig mit dem alten bekannten Abrechnungsverfahren erstellt.

Im Anschluß an TKS wird ab September das Personalabrechnungssystem auf SAP HR umgestellt. Der Lohnzahlungstermin wird ab Oktober diesen Jahres umgestellt und unsere Entgeltabrechnungen erhalten ein neues Aussehen.

Das Personalwesen hat zugesagt, die Belegschaft offiziell zu informieren.

### Hier die wichtigsten Änderungen vorab:

- ◆ Alle Beschäftigten werden künftig zum 1. des Folgemonats ihren Verdienst auf dem Konto haben. Das ist ein Vorteil, insbesondere für Lohnempfänger. Diese erhalten ihr Entgelt ca. 10 Tage früher.
- ◆ Gehaltsempfänger erhalten ihre variablen Gehaltsbestandteile monatsgenau und somit einen Monat früher ausgezahlt.
- ◆ Da für Lohnabrechnung und Überweisung natürlich eine bestimmte Zeit erforderlich ist, wird abrechnungstechnisch folgendermaßen verfahren: Der **achtletzte Tag** eines jeden Monats ist **Stichtag** für die Lohnabrechnung. Was bis dahin erarbeitet bzw. an tariflichen Ansprüchen erworben wurde, wird spitz abgerechnet. Die restlichen Tage bis zum Monatsende werden gemäß persönlichem Schichtplan (Sollarbeitszeit) verrechnet (Abschlag). Nach Ablauf des Monats wird eine zweite Abrechnung gefahren. Stellt sich heraus, dass bei den restlichen Tagen (Istverlauf) Abweichungen aufgetreten sind, erfolgt eine zweite Überweisung am achten Bankarbeitstages eines Monats, wenn der Anspruch des Beschäftigten 15,- € und mehr beträgt. Geringere Nachzahlungsbeträge werden mit der nächsten Zahlung ausgeglichen.
- ◆ Die zeitgenaue (komplette) Entgeltabrechnung steht jeweils nach der vollständigen Abrechnung eines Monats zur Verfügung, ermöglicht durch zwei Abrechnungsläufe.
- ◆ Das 13. Monatseinkommen soll für Lohnempfänger dieses Jahr letztmalig am 12.10.06 zur Verfügung stehen. Ab 2007 wird der Zahlungstermin für Lohnempfänger und Angestellte zusammengelegt. Zahlungstermin ist dann für alle Ende Oktober.

## Gewinnbeteiligung

In letzter Zeit wird der BR häufiger nach Höhe und Zeitpunkt der Auszahlung der betrieblich vereinbarten ergebnisabhängigen Bonuszahlung analog TKS befragt.

Hierbei gilt folgendes zu beachten:

1. Die Höhe der zur Auszahlung kommenden ergebnisabhängigen Bonuszahlung ist vom Ertrag bei TK abhängig. Genauer vom sog. ROCE Wert (**R**eturn **o**n **C**apital **E**mloyed oder auf Deutsch: Rendite des eingesetzten Kapitals).
2. Dieser Wert wird erst in der Bilanzpressekonferenz von TK am Ende des Geschäftsjahres vorgestellt.
3. Die Beschäftigten von EH erhalten 70 % der bei TKS zur Auszahlung kommenden Summe.
4. Der Auszahlungszeitpunkt wird voraussichtlich im Januar 2007 liegen.
5. Nach bisherigem Stand hat Thyssen-Krupp im 3. Quartal den höchsten Vierteljahresgewinn seit der Fusion aus Thyssen und Krupp 1999 erzielt und seine jüngst angegebene Vorsteuerprognose bestätigt. Es wird momentan erwartet, dass sich der Gewinn bei rund 2,5 Milliarden € (Vorjahr 1,8 Milliarden €) einpendelt.

Wir dürfen also gespannt sein, wie das genaue Geschäftsergebnis bei ThyssenKrupp aussieht.

Sobald die Höhe der Zahlung bei EH feststeht, werden wir entsprechend informieren. Unter Umständen kommt zu der ergebnisabhängigen Bonuszahlung noch eine erfolgsabhängige Zahlung, die sich nach Höhe des Krankenstandes und der prämierten Verbesserungsvorschläge bemisst.

**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  
[www.eh.vkl.de](http://www.eh.vkl.de)  
 e-Mail: Michael.Mueller.eh@thyssenkrupp.com  
**Druck:**  
 IG Metall Duisburg

## Betriebsvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 SGB IX

Im ersten Quartal diesen Jahres führte der BR erste Gespräche über ein Eingliederungsmanagement und hat seine Vorstellungen in Form einer Betriebsvereinbarung (BV) PW übergeben. Zweck dieser Vereinbarung ist es, Mitarbeiter die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, wieder im Betrieb einzugliedern. Die Teilnahme an einer Eingliederung soll freiwillig sein, bei Nichtteilnahme sollen für den Mitarbeiter keine Nachteile entstehen. Da längere Ausfallzeiten auch finanzielle Nachteile zur Folge haben, hat der BR einen Zuschuss zum Krankengeld gefordert, wie er bei TKS seit März 2000 gewährt wird.

Es soll nach dem Einverständnis des Mitarbeiters und mit der Hilfe des Eingliederungsmanagements geprüft werden, ob eine Wiedereingliederung nach § 74 SGB V in einem **überschaubaren Zeitraum** möglich ist.

Mitarbeiter, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit **zeitweise** nicht ausüben können, soll zeitweise ein Alternativarbeitsplatz angeboten werden.

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen seine Tätigkeit **dauerhaft** nicht mehr ausüben, soll versucht werden ihm eine Alternativtätigkeit anzubieten, die ihm den Verbleib im Betrieb ermöglicht.

Doch in der Zwischenzeit kam es zwischen BR und GF zu unüberbrückbaren Differenzen!

### Knackpunkte waren:

Der zeitweise alternative Arbeitsplatz sollte nur auf offene Planstellen bzw. im Rahmen der Fremdfirmenverdrängung zugebilligt werden. Der Mitarbeiter sollte für die Zeit der Maßnahme, längstens jedoch für die Dauer der individuellen Kündigungsfrist seinen ungekürzten Stammarbeitsplatzlohn erhalten. Sollte bis dahin ein Einsatz auf seinem Stammarbeitsplatz nicht möglich sein, so sollte die Rückstufung auf den Lohn des Alternativarbeitsplatzes erfolgen.

Die GF beanspruchte trotz einer BV weiterhin im Rahmen der ihr obliegenden Fürsorgepflicht sonstige geeignete Maßnahmen in Zusammenhang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten unter Beachtung der betrieblichen Regelungen zu ergreifen.

Der BR fragte sich zu diesem Zeitpunkt, ob der § 16 des MTV Stahl außer Kraft gesetzt werden soll und ob ein echtes Eingliederungsmanagement gewollt ist oder ob bei EH Kündigungen

vorangetrieben werden sollen?

Was sollen zusätzliche Regelungen, wenn die Vorgehensweise feststeht?

**Der BR war bereit, eine BV abzuschließen, die Mitarbeitern bei Krankheit hilft. Er war und ist nicht bereit, dabei zu helfen, kranke Mitarbeiter zu entsorgen.**

Der BR hatte daraufhin mit Schreiben vom 11.07.06 die Verhandlungen für gescheitert erklärt und die Einigungsstelle einberufen. Erst danach bewegte sich EH wieder und bat um Aufnahme neuer Verhandlungen, die schlussendlich zu einem abschlussreifen BV-Entwurf geführt haben. Allerdings hat die GF noch Änderungen, die uns noch nicht bekannt sind, angekündigt. Insbesondere in der Frage der Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld, so, wie er bei TKS seit Jahren üblich ist, hat die GF die Zahlung kategorisch abgelehnt. Allerdings hat der BR die Forderung nochmals aufgestellt und hofft in dieser Frage auf einen „sozialen“ Kompromiß.

## Bildungsangebote der IG Metall

### „Das soziale Netz der Arbeitnehmer“

09.10. bis 13.10.06 in Mülheim

### „Gewerkschaften in der BRD“

16.10. bis 20.10.06 in Duisburg

### „Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I“

13.11. bis 17.11.06 in Duisburg

### „Mitbestimmung im Betrieb – Geschichte und Zukunft“

14.11. bis 18.11.06 in Legden

Anträge sind u. a. beim Betriebsrat erhältlich:  
Ansprechpartner: Wilfried Franke (24281)



## 5 Tage Bildungsurlaub!

(nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz)

## **Strategie EH 2010: Über 50 Arbeitsplätze sollen wegfallen**

Am 07.06.06 wurde die Belegschaft EH auf der Betriebsversammlung über das Ziel der GF, im Rahmen der sog. "Strategie EH 2010" bis 2010 insgesamt 10 Mio. Euro bei den sogenannten beeinflussbaren Kosten einzusparen, informiert. Das es bei den anvisierten Einsparungen hauptsächlich um Personalkosten geht, dürfte klar sein.

Es ist schließlich nicht das erste Kostensenkungsprogramm, dass mit einem hochtrabenden Namen den Leistungsdruck in der Belegschaft erhöht, ganze Berufsgruppen, Eingruppierungen und Zulagen infrage stellt und die Kopffzahlen senkt.

Konkrete Vorhaben wurden dem BR bisher bis auf wenige Ausnahmen nicht mitgeteilt.

Am 23./24.08.06 sollen die ersten Maßnahmen konkret vorgestellt werden. Zunächst für den Hafen, anschließend für EB.

Der Bereich TE soll am 06.09.06 folgen.

Eins ist schon klar:

Die von der GF in den Raum geworfenen Zahlen verunsichern die Beschäftigten und machen Angst! So sollen im Rahmen der Strategie 2010 insgesamt 9 Schichtführer und 1 Diensteinteiler ihren Job verlieren. Der Arbeitsplatz (AP) des Hemmschuhlegers MRW (4 Mitarbeiter), ein kompletter AP im Dispbereich Roheisen (6 Mitarbeiter) und ca. 15 Lrf-Arbeitsplätze sollen wegfallen. Dazu kommen Stellenverluste durch ersatzlos wegfallende Transporte, u.a. bedingt durch den Neubau des HO 8.

Insgesamt, unter Berücksichtigung von zu erwartenden Zuwächsen bei Transport und Umschlag, liegt die Zahl der bei **EB wegfallenden Stellen bei ca. 40.**

Im **Bereich Technik sollen insgesamt 10 Stellen wegfallen**, wovon ein Teil schon weg ist wie im Lokenstördienst.

Im **Bereich PM und Materiallager sollen insgesamt 4 Stellen entfallen.** In Gesamtzusammenhang halten wir es fragwürdig, dass von „draußen“ Akademiker eingestellt werden und andererseits keine Anstrengungen seitens EH unternommen werden, die zur Disposition stehenden Mitarbeiter für diese Aufgaben zu qualifizieren.

Denn hier handelt es sich zum Teil um langjährig Beschäftigte mit einem großen Wissensschatz vor allem auch im Umgang mit unseren Kunden. Nichts gegen die Kolleginnen und Kollegen, die zu uns gekommen sind, aber unverständlich bleibt diese Vorgehensweise trotzdem.

Lediglich im Hafen Walsum wird im Rahmen des Projekts Herkules (Brammenimporte) ein Stellenzuwachs erwartet. Allerdings ist vollkommen offen, ob EH die zur Ausschreibung anstehenden Leistungen überhaupt bekommen wird, da auch andere Wettbewerber, wie z.B. die DSU, sich um die Bedienung des Brammenlagers in Beeckerwerth und in Walsum bemühen werden.

EH habe nur eine Chance, so die GF, wenn der BR bereit ist, das sog. Tariffenster (das für das Zentrallager Beeckerwerth vereinbart wurde) erneut zu öffnen. Mit anderen Worten: Der BR soll sich gemeinsam mit der Tarifvertragspartei IG Metall für den Bereich Brammenlager auf eine höhere Wochenarbeitszeit zu geringeren Löhnen einlassen.

Über die weitere Entwicklung, wird der BR in Kürze berichten.

## **Schwerbehinderten- Vertreter-Wahl 2006**

Die **Wahl der Schwerbehindertenvertretung** bei der EH GmbH steht im Herbst an.

Folgende Kollegen wurden in den Wahlvorstand bestellt:

Wahlvorstandsvorsitzender:

**Hermann Dierkes**

Stellv. Wahlvorstandsvorsitzender:

**Wilfried Franke**

Schrifführer:

**Harald Hopfeld**

Das Wahlausschreiben wird Anfang September veröffentlicht.

Die **Kollegin Ströter-Fuhrmann** wird aufgrund der anstehenden Altersteilzeit nicht mehr kandidieren. Wir bedanken uns für ihre engagierte Arbeit. Sie begleiten unsere besten Wünsche zu ihrem neuen Lebensabschnitt.