

Qualifikation:

Neue Arbeitssysteme erfordern neue Wege. Sie erfordern vorallem auch ein Anspruch auf Weiterbildung / Qualifikation für alle. Jeder kann und muß dazu lernen. Niemand wird bis zum Ausscheiden auf seinem erlernten Arbeitsplatz bleiben. Bildung muß ein fester Bestandteil der Personalbemessungsstärke werden. Qualifizierung heißt, sich selbst fit machen für die Zukunft. Denn wer fit ist, hat mehr Chancen im (Arbeits-) Leben. Und mehr Sicherheit. Wei-



terbildung ist aber auch Aufgabe des Unternehmens. Dazu fordern die neuen Arbeitssysteme geradezu heraus.

Die soziale Abfederung:

Es erfordert eine Absicherung für alle die, deren Arbeitsplätze entfallen oder sich ändern. Eine Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer/innen, die bereit sind, sich zu verändern. Die Förderung des beruflichen Aufstieges. Anspruchsvoller arbei-

ten ja: schneller und immer mehr arbeiten, mit immer weniger Menschen: nein. Damit wird das Ergebnis der Einsparung in Frage gestellt. (siehe auch Bericht Frankreich / CS).

Das Wissen, die Erfahrung der über 700 älteren Beschäftigten muß weiter vermittelt werden. Es darf nicht verloren gehen! Der/die eine oder andere wird sich qualifizieren für andere Arbeitsplätze außerhalb der Hütte Bremen. Dafür werden Beschäftigungs- und Transfergesellschaften gegründet. Das sind stahltypische Regelungen.

Gesundheit:

Flexibilität bezogen auf verschiedene Aufgaben oder Arbeitsplätze - ja. Produktionsarbeiter können auch bei Instandhaltungsarbeiten helfen. Ihre Arbeit wird interessanter. Die Kosten für Fremdfirmen reduziert sich. Jeder Mensch ist am gesamten Prozeß seiner Arbeit interessiert. Egal ob Lohnempfänger oder Angestellter. Auch da gibt es Schnittstellen. Aber: Flexibilität auf Basis von Produktionshöhen - Nein, das ist schädlich für das gesamt Ergebnis (siehe auch Bericht Sidmar). Heuern und Feuern wie bei Tagelöhnern: nicht mit uns. Zu lange dauert das erneute Erlernen der notwendigen Fähigkeit zum Aussteuern der Produktion. Arbeitgeber neigen oft zum Ausdehnen der Ar-

beitszeit. Gleichzeitig aber zu Entlassungen. Wir Gewerkschaften bieten statt dessen die Absenkung der Arbeitszeit und Kosten. Bewiesen haben wir dieses bei VW, den Werften und vielen anderen Betrieben. Beide Seiten profitieren davon.

Schutz für viele Arbeitsplätze:

Ältere gehen über Altersteilzeit (ATZ), um den Arbeitsplatz zu erhalten für die Jüngern. Manchesmal sogar für den eigenen Sohn / Tochter. Wir bieten: Kollektive Lösungen statt Mehrarbeit für wenige und Abbau für viele. **Die Anwendung des "BeschäftigungsSicherungsTarifvertrages"** (Erneut abgeschlossen 3.12.02). Flexibilisierung durch Gleitzeit, Teilzeit, Schichtverlegung und die Reduzierung der Arbeitszeit (auf 33 2/3 Stunden oder tiefer - bei Lohnverzicht). Für die Unternehmen und die Beschäftigten klare Planbarkeit. Arbeitnehmer sind nicht nur für ihre Arbeit verantwortlich, sondern auch für sich und ihre Familien. (Wir kennen die Unzufriedenheit, die Unruhe

Danke - den Azubis von TKS!



Gut 30 Minuten lang blockierten nahezu 300 Auszubildende von ThyssenKrupp Stahl die Kaiser-Wilhelm-Straße vor der TKS-Hauptverwaltung. Cenk Isler, Sprecher der Jugendvertretung, kritisierte den Vorstand, der verkündet hatte, dass die Azubis, die jetzt in die Prüfung gehen, vorerst nur sechs Monate weiter beschäftigt werden sollen (damit entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld – die Eltern müssen zahlen). Der Zeitpunkt der von Trillerpfeifen begleiteten Demonstration war abgestimmt auf entsprechende Verhandlungen, die am Nachmittag in Düsseldorf stattfanden und bei denen, so Isler, „TKS die meisten Leute im Arbeitgeberverband stellt“. Auf der anderen Seite sitzt der Betriebsratsvorsitzende Willi Segerath in der Verhandlungskommission. Segerath ver-

sprach, „die Signale aus Hamburg“ nach Düsseldorf mitzunehmen. Thomas Kennel, bei der Duisburger IG Metall zuständig für Jugendfragen, nannte die Gründe für den lautstarken Protest: „Wer sich heute woanders bewirbt, von dem verlangt man Berufserfahrung.“ Und da machen sich zwölf Monate Weiterbeschäftigung, wie sie bislang gelten, besser als nur sechs. Außerdem sei die TKS - Belegschaft mit einem Durchschnitt von 47 Jahren schon „überaltert“. Nun können **alle Jugendlichen der Stahlindustrie „aufatmen“**. Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag (der auch die Übernahme der Azubis für 12 Monate) regelt, gilt weiter. **Zusätzlich regelt er die Absenkung der Arbeitszeit, um Arbeitsplätze zu sichern.** Danke TKS Azubis. Ihr habt uns Bremern geholfen.

8 Prüfsteine für gute Arbeit

- Vernünftig organisiert
- Im Team
- Verantwortlich
- Abwehrlungsreich
- Fachlich herausfordernd
- Mit Perspektive
- Gesund und Sicher
- Kollegial und Respektvoll

8 Prüfsteine für gute Arbeit im modernen Stahlbetrieb

FIT gestalten

bei den Kollegen und den Krankenstand Bregal 2, wo oft alle freien Tage der Produktion angepaßt werden.)

Die Zukunft: Trotz allem müssen die verbleibenden Arbeitnehmern auch weiterhin gesund und unversehrt in Rente kommen. Ein Auskommen mit dem Einkommen haben. Eine Perspektive für Junge und Alte. Dann, erst dann gelingt ein solches gigantisches Kosteneinsparprogramm. Diese geschieht nicht im Konsens sondern aus Eigeninteresse. Weitere Auseinandersetzung zwischen Belegschaft und Vorstand werden folgen.

Unsere Grundsätze zum Fit Programm (**Fair - inovativ - transparent**), an den Arbeitsplätzen. (Von euren VL- der IG Metall).