

durchblick

Ausgabe 2/ 2014



Vertrauensleute
bei Mercedes-Benz Wörth
Germersheim



**Abschlagsfrei
in die Rente mit 63**

Jahresrückblick

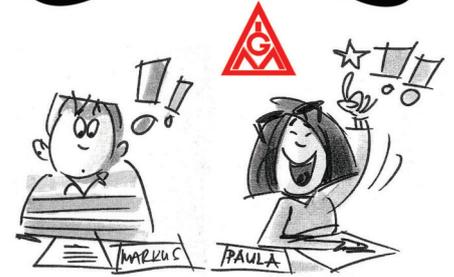
Das GidS-Team der Pfalz war in 2014 an den 10 Regionalen Schulen, welche an das Daimler Werk Wörth / Germersheim angrenzen, mit viel Zuspruch unterwegs.

Ebenso wurde wie schon seit einigen Jahren die Obere Handelsschule in Limburg an der Lahn als Überregionale Schule besucht. Uns ist es wieder einmal gelungen ca. 500 Schülerinnen und Schülern die Gewerkschaft näher zu bringen. In ca. 100 Unterrichtsstunden wurden mit ihnen folgende Fragen erläutert: Was ist eine Gewerkschaft? Wie ist der Aufbau einer Gewerkschaft im Betrieb? Wer sind die gewerkschaftlichen Interessensvertreter im Betrieb?

Die Geschichte der Gewerkschaft? Funktionen und Leistungen? Aktionen der IG Metall Jugend? Wie werde ich Mitglied?

Wie immer hatten wir auch großes Interesse und viel Zuspruch von den Lehrkräften der einzelnen Klassen. Wir erhalten von ihnen immer wieder ein positives Signal über unsere angewandten Lernmethoden als Rückmeldung. Sie loben das Einbinden der Schülerinnen und Schülern in die Unterrichtseinheit. Die sehr reale und lebensechte Darstellung der Gewerkschaft bzw. des Arbeitslebens macht, laut ihrer Aussage, den Unterricht für alle sehr lebendig.

GIDS



Gewerkschaften in den Schulen

Die Zusammenarbeit mit Schulleitung und Lehrkräften macht uns ebenso Spaß, wie der aktive Unterricht mit den Schülerinnen und Schülern. Wir werden mit unserem IG Metall - GidS Team der Verwaltungsstelle Neustadt auch im kommenden Jahr 2015, willkommene Unterrichtsleiter sein.

Respekt

Die beiden Respektbotschafter melden sich zu Wort



Hellgard Penno

In der Sanitäreinrichtung eines Randbau's sind den Respektbotschaftern Hellgard Penno und Frank Hauck Nazi Schmierereien in Form des Hakenkreuzes und Hassparolen gemeldet worden. Nach Sichtung der Schandtät wurde der zu-

ständige Fachbereich und dessen E2 Leiter benachrichtigt. Der E2 Leiter informierte den Werksermittlungsdienst und nach Abschluss der Beweisaufnahme wurden die Schmierereien beseitigt. Das Verbreiten von Symbolen oder Schriften einer in Deutschland verbotenen Organisation, und das sind die Nazis in allen Facetten, werden wir im Werk Wörth nicht dulden. So ein Fehlverhalten ist für uns ein Grund nach § 104 BetrVG 'Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer' tätig zu werden. Es erfüllt außerdem den Tatbestand nach § 86, § 86a Strafgesetzbuch und kann mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren bestraft werden. Wir können rechtes Gedankengut in der Belegschaft nicht verhindern, wir können aber dessen Parolen und Symbolen einhaltgebieten. Es wurde auf mehreren Betriebsversammlungen darauf hingewiesen, dass dieses Werk eine harte Linie mit allen Konsequenzen für die Täter fährt.



Frank Hauck

Lean Office - Ohne Beteiligung geht es nicht



Lean Office - nur eine neue Diätformel für Angestellte? Tatsächlich verbergen sich dahinter neue Methoden der Zusammenarbeit in den Büros. Viele Unternehmen setzen darauf, damit Angestellte flexibler, schneller und besser zusammen arbeiten. Wie so oft steckt der Teufel im Detail: Lean Office bietet Chancen und Risiken für die Beschäftigten.

Chefs rufen heute in aller Regel nicht mehr zum Diktat. Diese Art von Büroarbeit ist längst Vergangenheit. Mit den Veränderungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie hat sich der Berufsalltag von Angestellten gewandelt und die Arbeitsprozesse beschleunigt. Der neue Trend Lean Office soll nun die Prozesse weiter optimieren. Die Unternehmen sehen darin die Chance Büroarbeit effizienter und "schlanker" zu gestalten.

Mit dem "schlanken Büro" sollen Kosten gesenkt sowie die Produktion

und die Produktivität gesteigert werden. Damit wird im Angestelltenbereich das vollzogen, was schon seit Jahrzehnten in der Produktion stattfindet. Um Doppelarbeit zu vermeiden und Verschwendung gezielt zu minimieren, werden seit einigen Jahren in den Büros die Arbeitsabläufe standardisiert. Schlanker werden - das bedeutet im Sinne von Lean Office, dass bestimmte Tätigkeiten minimiert oder gar nicht mehr vorkommen sollen. Auf der Streichliste stehen beispielsweise die Suche nach Unterlagen und Dateien, die mehrfache Datenerfassung oder Rückfragen durch falsch oder unvollständig ausgefüllte Formulare. Aber auch unnötige Wege, Wartezeiten oder unproduktive Sitzungen stehen im Fokus der Arbeitsorganisatoren. Dadurch entfällt schon mal der Smalltalk am Kaffeeautomat oder die Minipause, die notwendig ist, um mit neuer Energie in den nächsten Arbeitsprozess starten zu können.

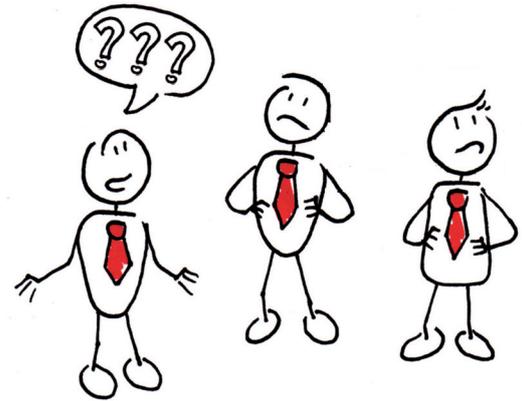
Lean Office bietet Chancen...

Verantwortungsvoll umgesetzt bietet Lean Office jedoch Chancen für die Beschäftigten. Sie sind die Experten ihrer Arbeit, kennen die Arbeitsprozesse und wissen, wie es besser geht. Daher sollten die Unternehmen die Mitarbeiter am Prozess beteiligen. Um die Arbeit besser und schneller erledigen zu können, müssen die Beschäftigten meistens zusätzlich qualifiziert werden. Auch die Kommunikation muss verbessert und die Ergonomie am Arbeitsplatz optimiert werden.

... aber auch Risiken für die Beschäftigten

Lean Office kann jedoch auch dazu führen, dass ein Teil der Angestellten nur noch monotone, eng getaktete Tätigkeiten verrichtet, die nur geringe Qualifizierung voraussetzt.

Während eine andere Gruppe der Angestellten die hochqualifizierten innovativen Aufgaben übernimmt. Das Konzept kann aber auch anders gestaltet werden und sich positiv für alle auswirken beispielsweise durch verbesserte Teamarbeit und einem Erfahrungsaustausch zwischen den Angestellten aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen und zwischen den Generationen.



In der Praxis werden allerdings häufig die Abläufe in den Unternehmen nicht wirklich verbessert, sondern erst mal die Mitarbeiter reduziert, in der Hoffnung, dass die geschrumpfte Belegschaft schon automatisch effizienter arbeitet. Oft bleiben dabei die Möglichkeiten auf der Strecke, flexibel auf Kundenwünsche oder Veränderungen des Marktes einzugehen.

Wie bei jeder Diät kommt es auch bei Lean Office auf die Begleitfaktoren an. Damit am Ende mehr Produktivität und eine bessere Qualität herauskommen, müssen die Arbeitsbedingungen stimmen und gut gestaltet werden. Dazu gehören humane Arbeitszeitmodelle, faire Entgeltregelungen und ein gesundheitsgerechter Arbeitsplatz. Leistungsverdichtung und überlange Arbeitszeiten sind keine Grundvoraussetzung und behindern den Umgestaltungsprozess bei Lean Office eher.

Für die Beschäftigten heißt es, die betrieblichen Veränderungsprozesse kritisch zu begleiten, sich einzumischen und mitzugestalten.

Die IG Metall unterstützt und berät hierbei.



Tarifrunde 2015 - Wir Für Mehr



Die Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie steht vor der Tür. Die meisten Entscheidungen sind getroffen, die ausstehenden Beschlüsse zu den Forderungen der IG Metall werden dieser Tage gefasst.

Vorausschauende Menschen bringen warme Kleidung mit in den Betrieb, vielleicht müssen wir ab dem 29. Januar mal an die frische Luft, um die Verhandlungen

zu fördern. Altersteilzeit, Bildungsteilzeit und mehr Geld in den Taschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind das Ziel.

Auch in der Pfalz heißt es dann:

Jetzt geht's loooos!

WIR FÜR MEHR:



Achtung aufpassen

Altersteilzeit und Zeitkonten

Altersteilzeit und Zeitkonten sind mit den kollektiven Schließungstagen (z.B. zusätzlich vereinbarte Ausfallschichten) nicht immer leicht in Einklang zu bringen, es übersteigt zuweilen auch den Einflussbereich des betroffenen Mitarbeiters.

Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit steht zwar in den Arbeitsverträgen eines jeden einzelnen, jedoch wird von Seiten der Arbeitsplanung in den Gruppen und auch von den Meistern oder eben durch Schließungstage von außen ohne Einfluss des Mitarbeiters eingegriffen. Am einfachsten wäre es, wenn der Arbeitgeber auf alle Forderungen aus den Zeitkonten verzichten würde. Das ist leider nicht zulässig, so haben die Sozialversicherer und ihre Verbände informiert (120523 4300 P-Leiter ATZ negative Zeitkonten PERLLS bp.doc).

Demnach müssen individuell verursachte negative Zeitkonten zwingend nachgearbeitet werden, das bedeutet auch, für kollektiv verursachte Ausfallzeiten besteht keine Nachholpflicht. Demnach ist eine Kollegin oder ein Kollege mit Altersteilzeitvertrag ab 18 Monate vor Eintritt in die Freistellungsphase so einzusetzen, dass ein ausgeglichenes Zeitkonto erreicht wird. Das heißt, der Vorgesetzte ist dazu verpflichtet seine Arbeitsplanung so zu gestalten, dass ein ausgeglichenes Zeitkonto erreicht wird. Aus Sicht der Kollegin und des Kollegen sollte jedoch zumindest ein Ausgleich des individuell verursachten negativen Zeitkontos unbedingt erreicht werden, da nur dieses nachgearbeitet werden muss. Da jedoch in unserer Zeiterfassung nicht unterschieden wird, sollten alle die einen Altersteilzeitvertrag unterschrieben



haben für sich selbst eine getrennte Buchführung machen, um im Streitfall nachweisen zu können, dass es sich nur um kollektiv verursachte Ausfallzeiten handelt. Sollte es sich abzeichnen, dass ein ausgeglichenes Zeitkonto nicht erreicht werden kann, ob individuell oder kollektiv verursacht, ist erstmal egal. Es sollte rechtzeitig ein Gespräch mit einem Abteilungsbetriebsrat vereinbart werden, um den Sachverhalt klar zu stellen, weil es nicht mehr in der Hand der Kollegin oder des Kollegen liegt.

Ein Statusbericht zum aktuellen Stand

In den Betriebsversammlungen im Oktober hat der Betriebsrat und die Werkleitung die Belegschaft über die Eckpunkte des gefundenen Kompromisses informiert.

Wichtige Punkte sind, dass ...

- der Standort durch einen weiteren Ausbau der Produktionskapazität und umfangreichen Ergonomieanstrengungen gestärkt wird.
- die Flexibilität des Standortes erhalten wird.
- kein MoB-Betroffener betriebsbedingt gekündigt wird und einen adäquaten Arbeitsplatz am Standort erhält. Wer an einen anderen Standort wechseln will kann und darf dies tun.
- betroffene Mitarbeiter eine Entgeltabsicherung erhalten. Tenden-

ziell werden die betroffenen MoB-Mitarbeiter nicht weniger sondern an ihrem neuen Arbeitsplatz mehr verdienen!

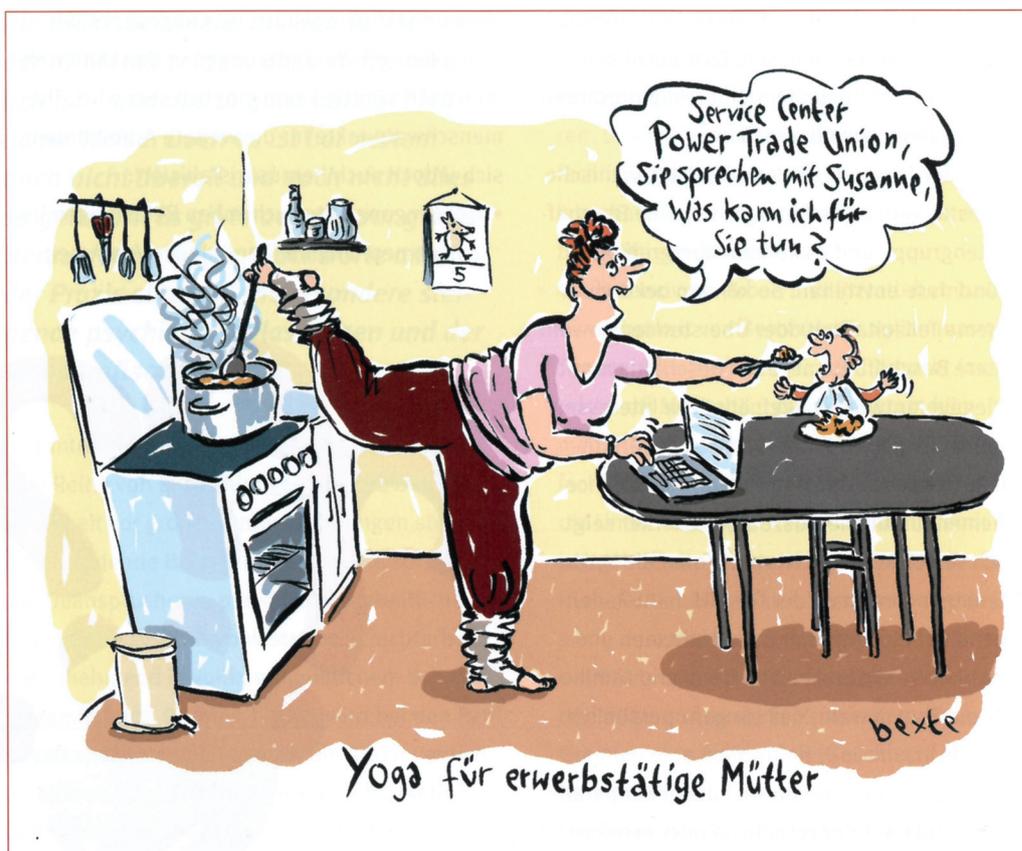
- bei Erfordernis bzw. entsprechendem Interesse umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Wichtig ist nun, die festgelegten „Schlagworte“ des Eckpunktepapiers, welches der Belegschaft in den Betriebsversammlungen vorgestellt wurde, zum Wohle der Belegschaft und des Standortes bzw. der Region mit Leben zu füllen, d.h. in Betriebsvereinbarungen eindeutig zu verschriftlichen. Dies bedingt einen intensiven Diskussionsprozess, der derzeit vollzogen wird. Die notwendige Sorgfalt gebietet hier keine „Schnellschüsse“ zu produzieren, sondern die vorge-

schlagenen Regelungen bzw. Texte umfassend zu durchdenken und zu bewerten. An vielen Stellen sind und werden noch Änderungen im Kleinen notwendig, um den Stand der Diskussion bei den Verhandlungen in die richtigen Worte und Sätze zu wandeln.

Relativ weit ist sogenannte „Grund-Betriebsvereinbarung“ inzwischen fortgeschritten. Bei anderen notwendigen Vereinbarungen stehen wir derzeit am Anfang der Textdiskussion, so dass heute schon absehbar ist, dass sich dieser Prozess nicht bis zur Betriebsversammlung am 8. Dezember zum Abschluss gebracht werden kann. Sobald die Texte final ausverhandelt sind, werden wir Euch daher mit einem Durchblick Extra informieren.

Traumbild der Manager



Yoga für erwerbstätige Mütter

Erwartungen geweckt

Mein Chef hat gesagt, wir sind eine große Familie. Jetzt warte ich, dass er stirbt. Wegen der Erbschaft!

Abschlagsfrei in die Rente mit 63 Lösungsvorschläge für die Lückenproblematik

Die Themen „Rente“ und „Altersteilzeit (ATZ)“ beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen in letzter Zeit sehr intensiv. Das liegt zum einen an der neuen, im Juli in Kraft getretenen Rentenregelung, die besonders langjährig Versicherten mit 45 Beitragsjahren einen abschlagsfreien Renteneintritt mit 63 Jahren ermöglicht und zum anderen an der Tatsache, dass durch diese gravierende Änderung des Rentenrechts der „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ zum Jahresende auslaufen wird. Dessen Verlängerung wurde daher auch auf die Agenda der nächsten Tarifrunde gesetzt.

Die neue Rentenregelung sorgt nun bei Kolleginnen und Kollegen, die über eine Altersteilzeit nachdenken, sowie bei denjenigen, die bereits in Altersteilzeit sind und die 45 Beitragsjahre erfüllen, für zahlreiche Fragen. Denn bereits in der „Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Altersteilzeit“ ist geregelt, dass Beschäftigte den frühestmöglichen Renteneintritt mit 63 Jahren nutzen können – allerdings gehen sie mit Rentenabschlägen in den Ruhestand. Es stellt sich also die Frage, wie man bei 45 Beitragsjahren die Altersteilzeit nutzen und gleichzeitig von der Gesetzesänderung profitieren und eine abschlagsfreie Rente erreichen kann.

Rentenabschläge vermeiden

Von der neuen Rentenregelung betroffen und im „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ berücksichtigt sind die Jahrgänge 1953 bis 1959 – bei Menschen mit Schwerbehinderung ist ein früherer Rentenzugang möglich, daher umfasst die Spanne bei ihnen zusätzlich noch die Jahrgänge 1960 und 1961. Nehmen langjährig Versicherte nun die Rente mit 63 Jahren in An-

spruch, sind mit dem Ende der Altersteilzeit Rentenabschläge hinzunehmen – und diese fallen keineswegs geringfügig aus. Bei Beschäftigten des Jahrgangs 1954 sind es beispielsweise 9,6 %, bei jenen des Jahrgangs 1957 satte 10,5 %. Die Rentenabschläge orientieren sich übrigens an der Regelaltersrente. Hierzu gibt die Deutsche Rentenversicherung in einem individuellen Beratungsgespräch gerne nähere Auskunft

(Kontaktdaten siehe unten). Was also tun, um Abschläge zu vermeiden? Beschäftigte haben die Möglichkeit die Zeit zwischen dem ATZ-Ende mit 63 Jahren und ihrem frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugangsalter zu überbrücken und diese Lücke damit zu schließen. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1953 wird das Rentenalter um je 2 Monate angehoben, so dass sich folgende abschlagsfreie Rentenzugänge ergeben:

Altersgrenzen ab 1. Juli 2014

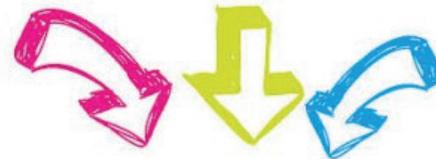
verständlich/ allgemein verwendeter Begriff	"Normale Rente"	"neue Rente mit 63"	Rente nach ATZ-Ende		
korrekter Begriff	Regelalters- rente	Altersrente für besonders langjährige Beschäftigte	Altersrente für langjährige Versicherte		
	abschlagsfrei	abschlagsfrei	abschlagsfrei	vorzeitiger Bezug mit Abschlag	
Geburtsjahrgang	Alter Jahr / Monate	Alter Jahr / Monate	Alter Jahr / Monate	Alter Jahr / Monate	Abschlag %
1948	65/2	63	65	63	7,2 %
Jan. 1949	65/3	63	65/1	63	7,5 %
Feb. 1949	65/3	63	65/2	63	7,8 %
Mär.-Dez. 1949	65/3	63	65/3	63	8,1 %
1950	65/4	63	65/4	63	8,4 %
1951	65/5	63	65/5	63	8,7 %
Jan. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
Feb. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
Mrz. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
Apr. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
Mai. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
Jun.- Dez. 1952	65/6	63	65/6	63	9,0 %
1953	65/7	63/2	65/7	63	9,3 %
1954	65/8	63/4	65/8	63	9,6 %
1955	65/9	63/6	65/9	63	9,9 %
1956	65/10	63/8	65/10	63	10,2 %
1957	65/11	63/10	65/11	63	10,5 %
1958	66	64	66	63	10,8 %
1959	66/2	64/2	66/2	63	11,4 %
1960	66/4	64/4	66/4	63	12,0 %
1961	66/6	64/6	66/6	63	12,6 %
1962	66/8	64/8	66/6	63	13,2 %
1963	66/10	64/10	66/10	63	13,8 %
1964	67	65	67	63	14,4 %

Die einfachste Lösung wäre das „Rentenmodell zu wechseln“ und die Altersteilzeit bei noch nicht in passiver Phase befindlicher Kollegen entsprechend, um die wenigen Monate zu „verschieben“, d.h. die ATZ später beginnen zu lassen und somit die wenigen Monate entsprechend als normale Arbeitszeit zu vergüten oder die ATZ um diese Monate zu verlängern.

Beides wäre von Seiten der Deutschen Rentenversicherung mög-

lich (beide Modelle erfüllen den sog. Häftigkeitsgrundsatz). Diese für die Kollegen sehr vorteilhafte Lösung lehnt das Unternehmen aber aus Kostengründen ab. Es geht es allerdings in den Verhandlungen mit dem GBR den betroffenen Beschäftigten zu, dass der Vertragspassus, dass mit dem Ende der ATZ der Rentenanspruch gestellt werden muss nicht geprüft und/oder eingefordert wird. Leider nur ein Teilerfolg.

Entsprechend müssen Beschäftigte des Jahrgangs 1953 – mit einem frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenzugangsalter von 63 Jahren und 2 Monaten – 2 Monate überbrücken. Bei Beschäftigten des Jahrgangs 1957 sind es dann schon immerhin 10 Monate. Hierfür haben die Beschäftigten mehrere Optionen.



3 WEGE

um die Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit (ATZ) und einer abschlagsfreien Rente zu schließen.

Vorab sei jedoch erwähnt, dass es keine einheitliche, auf alle Beschäftigten zutreffende Lösung gibt. Jeder Fall muss individuell geprüft werden. Dabei ist unter anderem der finanzielle Rentenverlust in der Zeit zwischen dem 63. Lebensjahr und dem individuellen abschlagsfreien Rentenzugangsalter zu bewerten und steuerliche Fragen sowie Fragen rund um den Krankenversicherungsbeitrag gilt es zu klären. Ein Gespräch mit der Krankenkasse ist daher empfehlenswert.



Option 1: Arbeitslos melden

Prinzipiell besteht die Möglichkeit sich arbeitslos zu melden. Allerdings sind in diesem Fall wichtige Punkte zu berücksichtigen:

- Aufgrund des Ausscheidens im gegenseitigem Einvernehmen aus dem Betrieb ohne Kündigung gibt es eine Sperrfrist von 12 Wochen.
- Die Abfindung in Höhe von 6.000 Euro wird ggf. auf die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes angerechnet.
- Die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld liegt bei 50 Prozent des versicherungspflichtigen Bruttoeinkommens in der ATZ, d. h. der Aufstockungsbetrag wird nicht berücksichtigt.
- In bestimmten Fällen muss die Krankenversicherung auf eigene Kosten weitergeführt werden.

Option 2: (Mini-)Job suchen

Eine gesicherte Überbrückung zwischen der ATZ und dem abschlagsfreien Renteneintritt ist die Aufnahme einer neuen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. eines Mini-Jobs ab 450 Euro im Monat. Die abschlagsfreie Rente wird dann erst später beantragt. Hierbei ist jedoch zu prüfen, ob sich die abschlagsfreie Rente für den einzelnen überhaupt rechnet. Auf Basis des Rentennachbesteuerungsgesetzes steigt bei höherem Renteneintrittsalter auch der zu versteuernde Anteil der Altersrente. Eine individuelle Beratung ist für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sehr zu empfehlen.

Option 3: Lücke aus eigenen Mitteln überbrücken

Zu guter Letzt besteht auch die Möglichkeit, die Zeit aus eigenen Mitteln zu überbrücken. Dabei kommen diverse Varianten in Frage:

		Rente nach ATZ-Ende für Schwerbehinderte	
Altersrente für Menschen mit Schwerbehinderung			
abschlagsfrei		vorzeitiger Bezug mit Abschlag	
in	Alter Jahr / Monate	Alter Jahr / Monate	Abschlag in %
	63	60	10,8 %
	63	60	10,8 %
	63	60	10,8 %
	63	60	10,8 %
	63	60	10,8 %
	63	60	10,8 %
	63/1	60/1	10,8 %
	63/2	60/2	10,8 %
	63/3	60/3	10,8 %
	63/4	60/4	10,8 %
	63/5	60/5	10,8 %
	63/6	60/6	10,8 %
	63/7	60/7	10,8 %
	63/8	60/8	10,8 %
	63/9	60/9	10,8 %
%	63/10	60/10	10,8 %
%	63/11	60/11	10,8 %
%	64	61	10,8 %
%	64/2	61/2	10,8 %
%	64/4	61/4	10,8 %
%	64/6	61/6	10,8 %
%	64/8	61/8	10,8 %
%	64/10	61/10	10,8 %
%	65	62	10,8 %

Abschlagsfrei in die Rente mit 63 Fortsetzung von Seite 7

- Die Auszahlung der monatlichen Daimler-Betriebsrente lässt sich auf das Alter 63 vorverlegen und kann somit auch im Überbrückungszeitraum bezogen werden. Ein entsprechender Antrag ist bei der Daimler Unterstützungskasse in Stuttgart zu stellen. (HPC Z100, 70546 Stuttgart)

- Die Abfindung in Höhe von 6.000 Euro kann ebenfalls auf das 63. Lebensjahr vorgezogen werden.

- Zudem können Bezüge aus DVK2 (Daimler Vorsorgekapital 2; Wandlung Ergebnisbeteiligung/Weihnachtsgeld), Zukunftskapital, Direktversicherung sowie Riester Rente vorgezogen werden.

- Noch offen: Derzeit wird geprüft, ob auch auf den Zusatzbaustein Überbrückungsgeld aus dem DVK 1 (Daimler Vorsorgekapital 1; Versorgungsguthaben des Mitarbeiters) zurückgegriffen werden kann, um die Lücke zu schließen.

Hier erhalten Sie weitergehende Informationen:

Vorsorge- und Versicherungstelefon (Otto-Braun-Str. 78, 10249 Berlin; **0711/17-58399** und/oder **0711/17-43017**)

Infos zu:

- Direktversicherung
- Zusatzrente
- Betriebliche(!) Riester-Rente

Daimler Unterstützungskasse (0711/17-95388)

Infos zu:

- Daimler Vorsorgekapital 1 u. 2
- Zukunftskapital

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

(Eichendorffstr. 4-6, 67346 Speyer; Terminvereinbarung 06232/17-2881, Tel. Info **0800/1000 480 16** bzw. Sprechstunden vor Ort der DRV siehe www.driv-rlp.de)

Infos zu:

- Rente

Die IG Metall hat aus diesem Grund das Thema Altersteilzeit zu einem Element der im Januar beginnenden Tarifverhandlungen gemacht. Hierbei gilt es Regelungen mit den Arbeitgebern zu verhandeln und wenn notwendig zu erstreiten, die es den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht überganglos mit der neuen abschlagsfreien Rente, d.h.

ohne die 3 oben dargestellten Optionen, in den wohlverdienten Ruhestand zu gehen und sich die Altersteilzeit auch leisten zu können. Hier ist eine zentrale Forderung, dass Kolleginnen und Kollegen mit niedrigem Einkommen eine Besserstellung bei der Aufzahlung zu erhalten.

Die derzeitige Situation in Wörth ist wie folgt:



Die Besserstellung der unteren Einkommen in Frankreich entsteht aus dem franz. Steuersystem mit Versteuerung des Aufstockungsbeitrages im Gegensatz zum deutschen Steuersystem in dem dieser weitgehend steuerfrei ist.



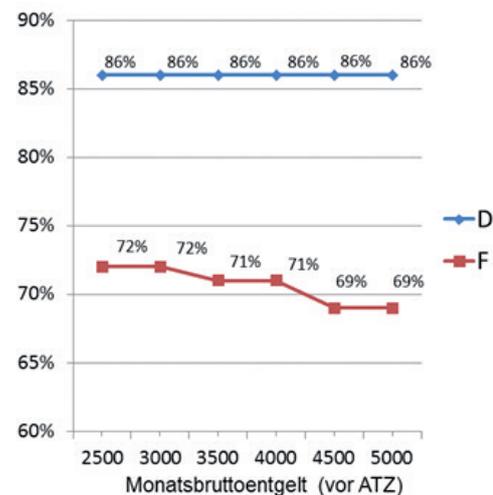
Brutto/Netto vorher und Netto nachher (in ATZ)

Monatsbrutto (BME)	Jahresbrutto = 13,24 BME	Netto vor ATZ Deutschland	Netto bei ATZ Deutschland	Netto bei ATZ Frankreich
2.500 €	33.100 €	1.628 €	1.394 €	1.364 €
3.000 €	39.720 €	1.877 €	1.613 €	1.605 €
3.126 €	41.401 €	1.938 €	1.668 €	1.668 €
3.500 €	46.340 €	2.114 €	1.823 €	1.847 €
4.000 €	52.900 €	2.341 €	2.017 €	2.067 €
4.500 €	59.580 €	2.536 €	2.192 €	2.244 €
5.000 €	66.200 €	2.716 €	2.364 €	2.421 €

Berechnungsgrundlage:

- Ledig (LSt-Gruppe I mit Tarif 2014)
- keine Kinder auf Lohnsteuerkarte
- Mitglied einer Kirchengemeinschaft

%-Anteil vom ehem. Nettoentgelt



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Das Jahr neigt sich zum Ende. 2014 war nicht das beste Jahr für die Mitglieder der IG Metall. Bei der BR Wahl konnten wir nur noch knapp die Mehrheit im BR behaupten.

Der Wählerwille sorgte zu dem für acht Fraktionen im neuen Betriebsrat. Ein Umstand der die Arbeit im Gremium nicht gerade einfacher macht.

Hinzu kommen schwere Verwerfungen in der Weltwirtschaft durch die unruhige Lage in Europa und im nahen Osten.

Wir konnten es nicht verhindern, dass zum Jahresende Zeitarbeitsverträge auslaufen. Den Kolleginnen und Kollegen, die teilweise seit Jahren immer tatkräftig in den Gruppen mitgearbeitet haben, droht die Arbeitslosigkeit.

Ihnen gilt unser besonderer Dank.

Durch all diese Tiefen haben wir im Werk Würth versucht einen einigermaßen ruhigen Kurs zu halten. Das Thema „Fremdvergabe“ konnte mit Hilfe unserer IG Metall-Vertrauensleute mit einem guten Kompromiss abgeschlossen werden. Vielen Dank an alle die uns tatkräftig in den betroffenen Bereichen mit Informationen und bei den Protestaktionen unterstützt haben.

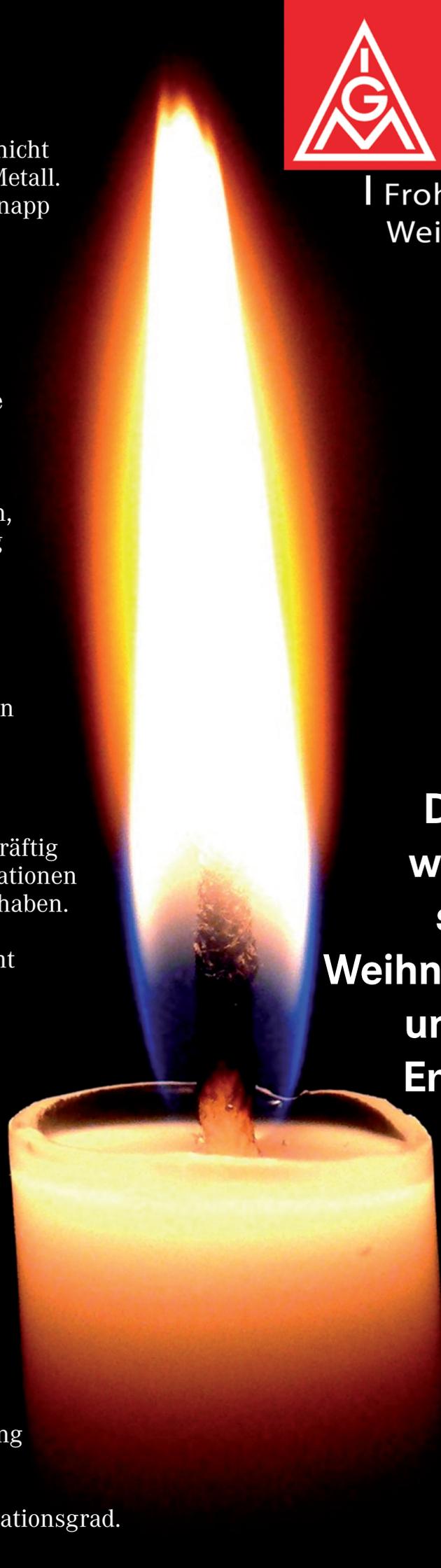
Wir konnten im Gesamtbetriebsrat eine Erfolgsbeteiligung für 2013 von insgesamt 3041€ erreichen. Zum 1. Mai gab es eine Tarifierhöhung von 2,2 Prozent und bei der letzten Entgeltabrechnung vom November waren auch wieder die durch den IG Metall-Tarifvertrag abgesicherte Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) abgerechnet.

Es hat sich wieder einmal gezeigt, gemeinsam können wir viel erreichen. Nur Mitglieder der IG Metall genießen den Schutz der Tarifverträge (z.B. Altersteilzeit und Übernahme).

Im Jahr 2015 stehen wieder Tarifverhandlungen an. Die IG Metall fordert 5.5 Prozent mehr Entgelt aber auch eine bessere Altersteilzeit und einen Tarifvertrag über Qualifizierung mit der Möglichkeit einer tariflichen Bildungsteilzeit. Es gibt keinen besseren Erfolgsgaranten als einen hohen Organisationsgrad.



I Frohe
Weihnachten



**Die VKL
wünscht
schöne
Weihnachten
und gute
Erholung
im
Kreise
eurer
Lieben**

Die Jugend hat gewählt

Am 14.11.2014 fand die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Gewählt werden konnten elf, von insgesamt 25 jungen Aktiven. Hier die Neuen:

Maximilian
Mesch

Vorsitzender



Talisha
Collins

stellv. Vorsitzende

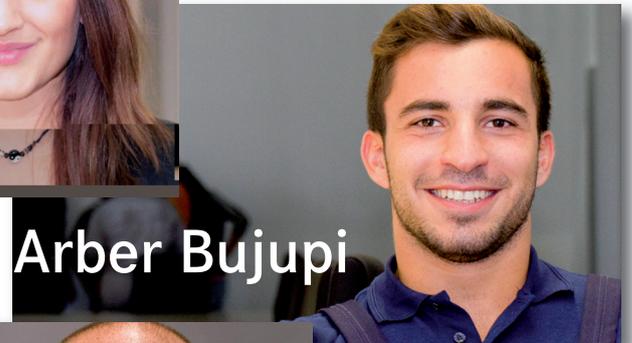


Simone
Däuwel

Schriftführerin



Arber Bujupi



Thomas
Weichel

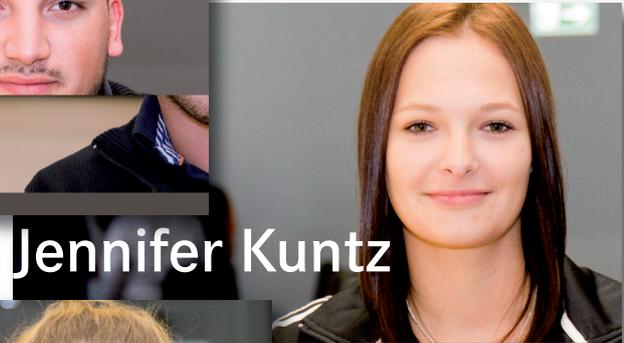
stellv. Schriftführer



Aykut Cicen



Jennifer Kuntz



Nathalie Born



Julia Stadler



Etienne Völlinger



Zilfinur Bulut



Ergebnis der SBV-Wahl 2014

Wörth. Am 15. Oktober war die Wahl der Schwerbehindertenvertretung Wörth/ Germersheim zu Ende.

Der Wahlvorstand hat in seiner Sitzung am 16.10.2014 folgendes Ergebnis festgestellt:

Von den abgegebenen 324 Stimmen zur Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen waren 290 gültig und 34 ungültig. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von 54,55 Prozent.

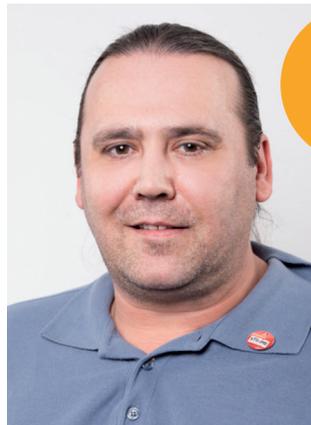
Zu wählen war eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Als Kandidat für dieses Amt stand der bisherige SBV'ler **Jürgen Klein** als einziger Kandidat zur Verfügung. Von den abgegebenen 290 gültigen Stimmen entfielen auf ihn 268 Stimmen. Somit ist Jürgen Klein wieder für vier Jahre gewählt. Die Redaktion gratuliert ganz herzlich zu diesem guten Wahlergebnis, das die gute Arbeit der Schwerbehindertenvertretung unterstreicht.

Bei dieser Wahl waren auch sechs Stellvertreter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen zu wählen. Kandidiert für dieses Amt haben acht Kollegen. Zwei davon aus Germersheim und sechs aus Wörth. Hier die Auflistung nach der Reihenfolge der entfallenen Stimmen auf die Kandidaten.

1	Gehrlein	Peter	197
2	Lavan	Willi	104
3	Hauck	Frank	101
4	Huber	Joachim	100
5	Hardt	Marcel	99
6	Fehlau	Dirk	99

Die Plätze fünf und sechs wurden wegen Stimmgleichheit per Los entschieden. Glücksfée war in diesem Fall Frau Dr. Annusch Barten, die als Vertreterin des Unternehmens der öffentlichen Auszählung beigewohnt hat.

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den üblichen Geschäftszeiten im Randbau 3R, 1. OG, Zi. 1.19 zu erreichen oder nach Terminvereinbarung per Telefon unter 07271 71 3581.



1



2



3



4



5



6



Jürgen Klein,
Vertrauensmann der Menschen mit Behinderung (SBV)
Tel. 07271 71 3581

Termine

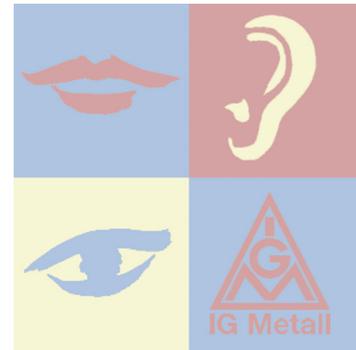
Betriebsversammlung 2014

Wörth: Montag, 8. Dezember, 14:30 Uhr Kantine

Germersheim: Montag, 15. Dezember, 14:30 Uhr Kantine

Termine

Seminare der Verwaltungsstelle 2015



Grundlagenseminar für Arbeitnehmer „A0“

Veranstalter: Verwst. Neustadt
Termine: 19. - 24. April
6. - 11. September
4. - 9. Oktober
15. - 20. November

Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft 1 „A1“

Veranstalter: Verwst. Neustadt
Termine: 3. - 8. Mai
13. - 18. September
18. - 23 Oktober
29. November - 4. Dezember

Kontakt für Fragen zur Weiterbildung:

Herlmut Kindler, BR Tel: 3190

Jürgen Hess, BR Tel: 3592

Die Teilnahme geht nach Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz und kann von jedem Beschäftigten genutzt werden

Bildungsfreistellungs Gesetz

Einmal im Jahr bezahlte Bildungsfreistellung

Wer? Arbeitnehmer und Auszubildende, die in Rheinland Pfalz beschäftigt sind, haben nach einem mindestens 6 Monate bestehenden Beschäftigungsverhältnis, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts (die sogenannte Bildungsfreistellung), sofern mehr als 5 Personen im Betrieb ständig beschäftigt sind. Was in Wörth und Germersheim der Fall ist.

Wie lange? Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage für den Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. Dieser Zeitraum beginnt je-

weils mit dem 1. Januar eines ungeraden Kalenderjahres. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.

Wofür? Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung, wie sie, zum Beispiel, von der IG Metall angeboten wird. Das bedeutet, der Arbeitgeber zahlt das Arbeitsentgelt weiter und die IG Metall die Kosten für die Hin- und Rückfahrt sowie Seminar- und Unterbringungskosten.

Wie? Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bei dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich geltend zu machen.

Wo? Wendet euch einfach an die IGM Bildungsberater Tina Günther GLC, Frank Hauck ONC oder Heinz Wolge OSP bzw. an die IGM Bildungsbeauftragten des Betriebsrates Helmut Kindler oder Jürgen Hess. Dort werdet ihr umfassend über die Seminarangebote informiert und könnt die Freistellungsanträge ausfüllen.

Zum Thema Wertschätzung

Die Knut-Ecke

Vertrauensfrage

Da wurde jetzt eine Verkäuferin wegen einer angeblich geklauten Semmel gekündigt. Für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fehle das notwendige Vertrauen meinte der Richter. Darauf haben wir unseren Chef vor die Tür gesetzt.

Er hat uns mit falschen Eingruppierungen um fünfhunderttausend Euro betrogen.

Für sein Verbleiben in unserem Betrieb fehlt das notwendige Vertrauen erklärten wir ihm am Werkstor.

Knut Becker

Das Gesetz findet ihr unter:



www.landesrecht.rlp.de

Suchbegriff:
„Bildungsfreistellungsgesetz“



Impressum
durchblick

Herausgeber:

IG Metall - Vertrauenskörperleitung Mercedes-Benz Wörth / GER
ViSdP: Uwe Schütz, IG Metall - Verwaltungsstelle Neustadt/Wstr.

Anschrift Redaktion

Peter Henrich, HPC K360, Betriebsrat
peter.p.henrich@daimler.com