

WERKSPOST

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und der Vertrauenskörperleitung von Coperion Stuttgart

November 2010

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

Die neue Altersteilzeit

Die bisherigen Tarifverträge zur Altersteilzeit waren an die Förderung in Höhe von 20 Prozent durch die Bundesanstalt für Arbeit gebunden. Mit dem Wegfall der Förderung der Altersteilzeit endeten die Tarifverträge zum 31. Dezember 2009. Darum wurde zum 1. Januar 2010 der neue Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (FlexÜ) abgeschlossen, dieser endet am 31. Dezember 2016.

Arbeitgeber und Beschäftigte finanzieren den Übergang in die Rente paritätisch zu je 0,4 Prozent der Entgeltsumme, d.h. es wurde auf 0,4 Prozent einer tabellenwirksamen Entgelterhöhung verzichtet. Beschäftigte, die die Grundvoraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf einen Altersteilzeitarbeitsvertrag.

Modell 1: **Drei Jahre Arbeitsphase und drei Jahre Freistellungsphase**

Anspruch auf eine bis zu sechsjährige verblockte Altersteilzeit; haben Beschäftigte, die:

- das 57. Lebensjahrs vollendet und min. zwölf Jahre Betriebszugehörigkeit haben und
 - während der letzten zwölf Jahre mindestens neun Jahre regelmäßig in drei oder mehr Schichten gearbeitet haben oder
 - während der letzten zwölf Jahre mindestens neun Jahre regelmäßig nur in Nachtschicht gearbeitet haben oder
 - während der letzten 15 Jahre mindestens zwölf Jahre in Wechselschicht gearbeitet haben oder
 - unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen.

Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit

Modell 2: **Zwei Jahre Arbeitsphase und zwei Jahre Freistellungsphase**

Anspruch auf eine bis zu vierjährige verblockte Altersteilzeit haben die übrigen Beschäftigten. Unmittelbar im Anschluss an die Altersteilzeit müssen sie in ungeminderte Altersrente gehen.

Grundsätzlich haben insgesamt max. vier Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

Der Anspruch auf Altersteilzeit nach Modell 1 ist bis zur Höhe von 2,5 Prozent bevorzugt zu berücksichtigen ist. Der Anspruch auf Altersteilzeit nach Modell 2 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 Prozent der Beschäftigten von einer Altersteilzeit nach diesem Modell bereits Gebrauch machen.

Das Altersteilzeitentgelt wird für die

gesamte Dauer der Arbeits- u. Freistellungsphase fortlaufend gezahlt. Das Altersteilzeitentgelt entspricht der Hälfte des bisherigen Entgelts. Zusätzlich wird ein Aufstockungsbetrag in Höhe von mindestens 20 Prozent des Brutto-Altersteilzeitentgeltes bezahlt, so dass mindestens 82 Prozent des bisherigen Netto-Einkommens erreicht werden.

Das Urlaubs- u. Weihnachtsgeld ist anteilig im Aufstockungsbetrag enthalten, d.h. es wird nicht mehr auf einmal ausbezahlt werden. Das Altersteilzeitentgelt nimmt auch während der Altersteilzeit an den Tarifierhöhungen teil. Die Rentenversicherungsbeiträge werden auf mindestens 90 Prozent der Beiträge eines Vollzeitbeschäftigten aufgezahlt, so dass die zu erwartende Rentenminderung abgemildert wird.

Im Modell 1 haben die Beschäftigten außerdem noch Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 250,- Euro pro Monat, zwischen dem Ende der Altersteilzeit und dem Beginn ihrer ungeminderten Altersrente. Maximal jedoch für 24 Monate.

Zu diesem Thema wird es noch Informationsveranstaltungen für die betroffenen Jahrgänge geben.



KBA MetalPrint: Eine harte Truppe

Kreuz der Arbeit

Bei unserem Feuerbacher Nachbarn KBA (LTG) steht seit Monaten das Kreuz der Arbeit, das die katholische Betriebsseelsorge aufstellen lies, allerdings zu einem unchristlichen Anlass. Die Firmenchefs sollen unter seiner Last leiden.

Am Kreuz befinden sich die Namen der gekündigten Kolleginnen und Kollegen. Das Kreuz gilt als Symbol für den Kampf um die Arbeitsplätze und soll die Firmenchefs an Ihre Verantwortung gemahnen. Beschäftigte und Kollegen aus anderen Betrieben treffen sich täglich zur Mahnwache. Auch Kolleginnen und Kollegen von Coperion solidarisieren sich.

Der Hintergrund

Der Betriebsrat forderte die Rücknahme der 70 ausgesprochenen Kündigungen. Nach dem Konzept der Geschäftsführung werden bei KBA von den ehemals 320 MA, am Ende des Jahres nur noch 250 MA übrig bleiben. Gegen dieses Konzept kämpft die Belegschaft. Der Betriebsrat hatte seinerseits ein tragbares Konzept aufgestellt. Auf der Aktionärsversammlung von KBA in Würzburg trat Ronny Schwarz, Betriebsratsvorsitzende bei KBA MetalPrint, vor die Aktionäre und beschrieb die kuriose Situation bei KBA in Stuttgart: Die gekündigten Kolleginnen und Kollegen bekamen weiter ihr Geld, durften aber die Firma nicht mehr betreten. Drinnen aber kamen die übrigen Kolleginnen und Kollegen mit der Arbeit nicht nach. Diese „Geldverschwendung“ gefiel auch den Aktionären nicht.



Symbol für den Widerstand: Das Kreuz der Arbeit bei KBA MetalPrint

Dazu sagte der Unternehmenssprecher von der KBA-Zentrale „die Stuttgarter sind eine harte Truppe, die mancher vielleicht unterschätzt“. Am Ende hieß der Geschäftsführer in Stuttgart nicht mehr Hagen. Jens Junker hat ihn zum 1. August abgelöst. Diese harte Truppe hat ein zartes Symbol gepflanzt, eines für ihre Zukunft; einen Apfelbaum, der in vier Jahren Früchte tragen wird. Dann endet der Mietvertrag für den Firmensitz hier in Stuttgart. Was danach geschieht, ist ungewiss.

Aktuelle Situation

Zum jetzigen Zeitpunkt haben bereits 15 Kolleginnen und Kollegen eine Wiedereinstellung erhalten. Nach diversen Abfindungsvereinbarungen in eine Transfergesellschaft wird noch vier Kolleginnen und Kollegen der Zutritt verweigert, die ihren Arbeitsgerichtsprozess zur Wiedereinstellung gewonnen haben.

Noch immer wurde dem Betriebsrat und der Belegschaft das Konzept des neuen Geschäftsführers nicht vorgelegt. „Wir werden so lange Durck aufbauen, bis wir einen Einblick in das neue Konzept erhalten“, erklärt Ronny Schwarz. Dieses Verhalten und die Unsicherheiten tragen dazu bei, dass bei KBA das große Auftragsvolumen nicht zufriedenstellend abgearbeitet werden kann. Die Ironie: Der Konzern hat 13 „Leiharbeiter“ in Feuerbach eingestellt. Die Kolleginnen und Kollegen stammen aus anderen Betrieben des Konzerns. Wir solidarisieren uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen im Nachbarbetrieb im Kampf um eine Zukunft, die Erfolg und Sicherheit für alle Beteiligten bietet.



Prekäre Beschäftigung – Leiharbeit

Das Thema „Prekäre Beschäftigung“ wird in der Gesellschaft immer mehr diskutiert, weil viele Menschen befürchten, befristete Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen akzeptieren zu müssen.

Die geringere Absicherung durch die Sozialversicherung, durch den geringeren Verdienst, und der geringere arbeitsrechtliche Schutz spielen dabei eine große Rolle. Im Bankenkrisejahr 2009 waren die Leiharbeiter die ersten, die von den Firmen aussortiert wurden und Arbeitslosengeld beantragen mussten. Jetzt, im Aufschwungsjahr 2010, wächst der Arbeitsmarkt für Leiharbeit überproportional zum Arbeitsmarkt der unbefristeten Arbeitsverhältnisse an.

Die Verdienstunterschiede zur Stammebelegschaft sind erheblich. Der Gesetzgeber gab damals vor, diesen Arbeitsmarkt zu öffnen, um



Leiharbeit fair gestalten

Kapazitätsspitzen abzufedern und Beschäftigung zu sichern. Doch leider wurde dieses Instrument durch die Arbeitgeber so umgestaltet, dass

der prekär Beschäftigte das unternehmerische Risiko trägt und bei schlechten Geschäftszahlen seine Koffer packen muss.

Was Leiharbeit und prekäre Beschäftigung für die Betroffenen bedeutet:

- Zukunftsplanung ist so gut wie unmöglich
- eine zusätzliche (und dringend notwendige) Altersvorsorge ist kaum möglich
- das Ernähren einer Familie als Alleinverdiener ist nicht machbar

Außerdem trägt die Gesellschaft insgesamt die Folgen: Altersarmut ist die Konsequenz. Je höher die Quote der prekär Beschäftigten, umso geringer die Binnenmarktnachfrage. IG Metall und Betriebsrat fordern „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ und eine Quotierung der prekär Beschäftigten innerhalb der Belegschaft.

Rentnerfeier 2010



Über 300 ehemalige Coperion-Beschäftigte kamen zur Rentnerfeier.

Auch in diesem Jahr freuten sich etwa 300 ehemalige Kolleginnen und Kollegen, dass die traditionelle Rentnerfeier wieder stattfand. Am Donnerstag, den 7. Oktober 2010 trafen sie sich im Speisesaal, um sich in geselliger Runde ein paar Stunden über die alte Zeiten sowie aktuelle Themen zu unterhalten.

Wie im letzten Jahr, wurden die Kosten für die Feier von den Rentnern selbst getragen. Die Geschäftsführung übernahm die Kosten für Briefe und Porto. Dafür herzlichen Dank. Zum Gelingen dieser Veranstaltung trug auch Herr Stradinger mit seinem Eurest-Team bei: herzlichen Dank. Besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen, die in Ihrer Freizeit das Bedienen der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen übernommen haben. Auf ein Neues im Jahr 2011.

ALAB

So groß die Vielfalt von Lebenslagen und die persönlichen Interessen des Einzelnen sind, so unterschiedlich sind auch die Arbeitslebensabschnittsbedürfnisse – kurz ALAB.

Beschäftigte, die sich in der Altersspanne von 50 aufwärts befinden und die möglicherweise Familienangehörige pflegen oder einen sehr weiten, täglichen Weg zur Arbeit haben, haben ganz andere Arbeitszeitbedürfnisse als die Beschäftigten in der Altersgruppe von 16 bis Ende 20 oder die Beschäftigten, die gerade Eltern geworden sind.

Praktische Lösungsvarianten sind freie Tage, Wochen oder Monate, die Vier-Tage-Woche oder der Sechs-Stunden-Arbeitstag im 30-Stunden-Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Ausgestattet mit einem persönlichen, jährlichen Arbeitszeitfonds und bedürfnisorientierten Arbeitszeitmodellen ist ALAB umsetzbar. Die bedürfnisorientierten Arbeitszeitmodelle umfassen nicht nur die einzelne Person, sondern regulieren auch Vertretungs- und Gesundheitsfragen durch abteilungsbezogene Zeitausgleichsfonds.

Übrigens: ALAB ist nicht nur ein qualitativ neuer Lösungsansatz, um Beruf und Familie zu vereinbaren, sondern auch um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Auch die Beschäftigten, die keine familiären Verpflichtungen haben, haben ganz persönliche Arbeitszeitbedürfnisse.

13.11.
Schlossplatz
Stuttgart

Kurswechsel für ein gutes Leben

Kundgebung am 13. November um 12 Uhr, Schlossplatz Stuttgart

Kurswechsel für ein gutes Leben



Informationsveranstaltung der IG Metall Stuttgart am 4. November bei Coperion

Rente mit 67, die Kopfpauschale durch die Hintertür, Kürzungen bei Hartz IV oder prekäre Beschäftigung bei Leiharbeitern: Beim Sparpaket der Bundesregierung ist für uns alle „was“ dabei.

Die IG Metall macht gegen das Sparpaket der Bundesregierung mobil. Höhepunkt ist die Kundgebung am 13. November auf dem Stuttgarter Schlossplatz. Das Motto der Aktionen: Wir verweigern die Annahme des Sparpakets.



Rund um das Thema „Sparpaket der Bundesregierung“ fand am 4. November vor der Kantine bei Coperion eine Informationsveranstaltung der IG Metall Stuttgart statt. Über 100 Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich daran.

Wir fordern:

- Das Sparpaket muss weg!**
- Ausbildung und Übernahme sichern!**
- Kopfpauschale stoppen!**
- Weg mit der Rente ab 67!**
- Gegen Leiharbeit und Niedriglohn!**

13. November 2010 um 12 Uhr
 Kundgebung auf dem Schlossplatz

Treffpunkt für Coperion-Beschäftigte:
 Um 10.20 Uhr vor dem Nordausgang

- 10.30 Uhr:** Auftaktkundgebung in der Lautenschlagerstraße
- 11.15 Uhr:** Demo zum Schlossplatz
- 12 Uhr:** Kundgebungsbeginn Schlossplatz

