



Nr. 84

30. Okt. 2002

Inhalt:

- è Betr. Altersvorsorge
- è Neuer Sozialplan
- è Positive Karenztage
- è Schwerbehindertenwahl
- è Rentenberatung
- è u. v. m.

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Arbeitszeitverkürzung gegen Stellenabbau?

Nachdem der Betriebsrat in den letzten zwei Betriebsversammlungen von der Möglichkeit von Arbeitszeitverkürzungen (AZV) gemäß Beschäftigungssicherungstarifvertrag berichtete, gab es viele kritische Stimmen.

Vom Griff ins Portemonnaie ist die Rede, von „was geht mich das an?“ usw. Doch hat die **Möglichkeit** von diesem Mittel der AZV Gebrauch zu machen, einen triftigen Hintergrund.

Triftiger Hintergrund

Es stehen noch weitere noch derbe Einschnitte in die Personaldecke an. Die Kostensenkungsprogramme EH-TOP u. TK-Best vernichten weiterhin Arbeitsplätze bei EH. Während der Abbau bei den Zugabfertigern und Wagenmeistern noch relativ leise vonstatten ging, drohen die Abbaumaßnahmen in den Berufsgruppen der Datenerfasser, Disponenten, MCDS-Bediener, und in der Datenübermittlung erheblich „Krach“ zu verursachen, da die vorhandenen Ersatzarbeitsplätze denkbar dünn gesät sind.

Und was dann?

Und die Frage gilt allen Kritikern einer möglichen Arbeitszeitverkürzung: Wie würdet Ihr handeln, wenn die Gefahr droht, daß Kollegen auf der Strecke bleiben und unter Umständen ihren Arbeitsplatz verlieren? Überlegt man nämlich weiter, so besteht ebenso die Gefahr des Personalüberhangs in der Berufsgruppe der Lrf! Sollte der Verbund wegbrechen, sind rechnerisch 30 Arbeitsplätze in allen mit dem Verbundverkehr befaßten Berufsgruppen im Überhang. Geht die neue Kokerei in Betrieb, verliert die Eisenbahn nochmals Transportmengen die heute noch Personal binden. Unsere bis 30.06.03 befristeten übernommenen EiB brauchen eine Berufsperspektive und die nächsten Auslerner auch.

Zwar kommt nach Meinung des Betriebsrats ein zusätzlicher Personalbedarf durch den Kokereineubau auf den Hafen zu, aber der wird genauso wenig wie evtl. neue Bahntransporte den Verlust von Beschäftigung wett machen.

AZV heißt nicht automatisch 30 Std./Wo.

Im übrigen heißt AZV ja nicht, daß gleich auf 30 Std./Woche gekürzt wird. Die Bandbreite liegt zwischen 35 und 30 Stunden, kann also auch dazwischen liegen. Natürlich wäre mit einer Verkürzung der Arbeitszeit ein Lohn- bzw. Gehaltsverlust verbunden. Dies wäre allerdings, gemessen an den Verlusten bei einer möglichen Arbeitslosigkeit (vor allem, wenn das Hartz-Konzept der Bundesregierung umgesetzt wird), das geringere Übel. Denn hier wären die Verluste wesentlich größer.

Außerdem besteht in Verhandlungen zwischen Betriebsrat und EH die Möglichkeit, einen finanziellen Ausgleich zu vereinbaren.

Im Klartext: Die tarifliche Möglichkeit der AZV zur Beschäftigungssicherung besteht. Ob sie aber überhaupt genutzt werden muß und zu welchen Konditionen, ist derzeit vollkommen offen. Konkrete Verhandlungen gibt es bisher nicht.

(Fortsetzung auf Seite 2)

EH direkt
Herausgeber:
IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der
Eisenbahn und Häfen GmbH
Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg
Tel.: (0203) 52-24231 oder -25627
Fax: (0203) 52-40647
e-Mail: Michael.Mueller@tk-eh.thyssenkrupp.com

Druck:
IG Metall Duisburg

Fortsetzung von Seite 1 ...

Auszüge aus dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

§ 2 Ziff. 1:

Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentlich Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden einheitlich für alle Beschäftigten (ohne Auszubildende), für Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen herabsetzen.

§ 2 Ziff. 2:

Die Monatslöhne und –gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Jedoch erhalten Beschäftigte der Lohngruppen 1 bis 6 und der Gehaltsgruppen 1 bis 3 bei einer Absenkung auf

- 33 Stunden eine viertel,
- 32 Stunden eine halbe,
- 31 Stunden eine dreiviertel
- 30 Stunden eine

Stunde mehr vergütet als die verkürzte Arbeitszeit.

§ 2 Ziff. 3:

Um die Absenkung der Monatslöhne und –gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit der tariflichen Sonderzahlung... verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tarifliche Leistung vermindert sich entsprechend.

§ 2 Ziff. 4:

Durch Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

Entgeltauswirkung bei betrieblich vereinbarter Arbeitszeitverkürzung

Entgeltbestandteile	Disponent (M3-Ende, 21schichtig)			Lokrangierführer (14,56 € Std., 21schichtig)		
	35 h/Woche 152 h/Monat	32 h/Woche 139 h/Monat	30 h/Woche 130 h/Monat	35 h/Woche 152 h/Monat	32 h/Woche 139 h/Monat	30 h/Woche 130 h/Monat
Bruttoermittlung						
Gleichm. Monatslohn/Gehalt	2.978,49	2.723,75	2.547,39	2.213,12	2.023,84	1.892,80
Leistungszulage (4%)	119,14	108,95	101,90			
Stahltypische Zuschläge (sv-/steuerpfl.)	180,28	167,07	157,74	157,09	145,58	137,45
Stahltypische Zuschläge (sv-/steuerfrei)	530,61	491,72	464,28	426,79	395,52	373,44
Zulagen u. Prämien	0,00	0,00	0,00	121,60	111,20	104,00
Vermögensw. Leistungen	26,59	26,59	26,59	26,59	26,59	26,59
Brutto gesamt	3.835,11	3.518,08	3.297,90	2.945,19	2.702,73	2.534,28
Davon sv-/steuerpflichtig	3.304,50	3.026,36	2.833,62	2.518,40	2.307,21	2.160,84
Nettoermittlung Variante 1 (abzügl.), Steuerklasse III, 0 Kinder						
Lohnsteuer	410,33	327,83	270,00	184,00	134,50	100,50
Solidaritätszuschlag	22,56	18,03	14,85	4,40	0,00	0,00
Kirchensteuer	36,92	29,50	24,30	16,56	12,10	9,04
AN-Anteil Sozialversicherungsbeitrag	687,34	629,48	589,39	523,83	479,90	449,45
Netto gesamt	2.677,96	2.513,24	2.399,36	2.216,40	2.076,23	1.975,29
Nettoermittlung Variante 2 (abzügl.), Steuerklasse I bzw. IV, 0 Kinder						
Lohnsteuer	734,75	630,58	562,00	454,66	386,91	341,16
Solidaritätszuschlag	40,41	34,68	30,91	25,00	21,28	18,76
Kirchensteuer	66,12	56,75	50,58	40,91	34,82	30,70
AN-Anteil Sozialversicherungsbeitrag	687,34	629,48	589,39	523,83	479,90	449,45
Netto gesamt	2.306,49	2.166,59	2.065,02	1.900,79	1.779,82	1.694,21

Neuer Sozialplan abgeschlossen

Seit dem 17.09.02 gibt es bei EH einen neuen Sozialplan. Er ist fast identisch mit dem der ThyssenKrupp Stahl AG. Zwar ist der '98er Sozialplan ausgelaufen, aber er regelt noch alle Personalmaßnahmen aus dem Kostensenkungsprogramm EH-TOP. Alle zukünftigen Maßnahmen werden ausnahmslos über den neuen Sozialplan geregelt. Vor allem besteht hier nicht mehr die Möglichkeit, altersbedingt ausscheiden zu können.

Im neuen Sozialplan gibt es leider einschneidende Verschlechterungen. So bei der Abfindungsregelung bei Aufhebungsverträgen. Während bisher pro Beschäftigungsjahr 0,5 Durchschnittsmonatsentgelte zur Berechnung kommen, unabhängig vom Alter, ist hier nun eine Staffelung eingeführt worden.

Die Abfindung beträgt pro vollendetem Beschäftigungsjahr

bis unter 30. Lebensjahr	0,3 mal
ab vollendeten 30. Lebensjahr bis unter 35. Lebensjahr	0,35 mal
ab vollendeten 35. Lebensjahr bis unter 40. Lebensjahr	0,4 mal
ab vollendeten 40. Lebensjahr bis unter 45. Lebensjahr	0,45 mal
ab vollendeten 45. Lebensjahr bis unter 50. Lebensjahr	0,5 mal
ab vollendeten 50. Lebensjahr	0,55 mal

das durchschnittliche Brutto-Monatsentgelt.

Eine Verbesserung gibt es für 50-jährige und älter, alle anderen haben Verschlechterungen in Kauf zu nehmen.

Auch bei der Entgeltsicherung, z.B. bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, wurden die Absicherungszeiträume in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit nach unten gesetzt. Der längste Absicherungszeitraum beträgt nur noch 58 statt vorher 60 Monate. Eine weitere, bisher nicht vorhandene Staffelung wurde auch bezüglich der Betreuungszeiten in der PEAG vereinbart.

Man kann die Verschlechterungen im neuen Sozialplan kritisieren, aber letztlich ist es das einzig verbleibende Mittel Personalmaßnahmen in einer einigermaßen verträglichen Form mit klaren Re-

geln zu handeln.

Für Fragen stehen die Kollegen/innen des Betriebsrats und der Personalabteilung zur Verfügung.

Positive Karenztage bei EH

Seit dem 01.10.2002 gibt es eine neue Betriebsvereinbarung (BV), die die Verfahrensweise bei Arbeitsunfähigkeit (AU) bis zum einschließlich 3. Tag regelt.

Während bisher für solche Fälle eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom behandelnden Arzt vorzulegen war, besteht nun die Möglichkeit bei einer Kurzerkrankung, ohne daß man gleich zum Arzt muß, sich eine bis zu max. 3 Tage dauernde Auszeit zu nehmen.

Anruf beim nächsten Vorgesetzten reicht. Während der 3 Tage wird Lohnfortzahlung gewährt.

Ausnahme: Aus dem Tarifurlaub heraus muß, wie bisher, ab dem 1. Tag eine AU-Bescheinigung vorgelegt werden.

Mit der BV soll eine Reduzierung des Krankenstands erreicht werden, weil bei einem Arztbesuch im Regelfall länger als 3 Tage AU geschrieben wird.

Der Personenkreis der dies nutzen kann ist nicht eingeschränkt. Ein Ausschluß von dieser Regelung ist allerdings möglich, sollte Mißbrauch betrieben werden. Ein Ausschluß von der BV kann aber nicht der jeweilige Diensteanbieter oder Vorgesetzte vornehmen, sondern wird allein von der Personalabteilung beschieden.

Um offene Fragen zu klären, wird derzeit eine Richtlinie von PW erstellt.

Die Laufzeit der BV beträgt zur Probe ein Jahr. Betriebsrat und Vertrauensleute begrüßen die neue BV, die im übrigen schon mehr als ein Jahrzehnt gefordert war, als Schritt in die richtige Richtung.

Schwerbehindertenwahl abgeschlossen

Am 11.10.02 wurde die Wahl der Vertrauensperson der behinderten und gleichgestellten Menschen bei EH abgeschlossen.

Kollegin **Ströter-Fuhrmann** wurde in Ihrem Amt bestätigt. Zu Ihrem ersten Vertreter wurde Koll. **Hans-Joachim Franke** (EB) gewählt. Zweiter Vertreter wurde Koll. **Jürgen Wrubel** (TE).

Die Vertretung behinderter Menschen im Betrieb wird auch in Zukunft eine Kernaufgabe sein. Zumal davon auszugehen ist, daß ihre Anzahl eher größer als kleiner wird, bedingt durch hohe Arbeitsbelastung und das höhere Rentenzugangsalter.

Eine gut funktionierende Vertretung ist auch deshalb wichtig, um die Ansprüche, die aus einer Behinderung erwachsen, einfordern zu können. Denn es ist schon schwer genug, körperlich eingeschränkt zu sein.

Die Vertrauensleute der behinderten Menschen sind jederzeit bereit, Fragen zu diesem Thema zu beantworten und auch die nötigen Kontakte zu Behörden herzustellen.

Soz.-Geb. Hamborn

Spindschlösser gewechselt

Im Sozialgebäude Hamborn wurden nach mehreren Serieneinbrüchen die Spindschlösser aus-gewechselt. Die Aktion war bereits im Mai abgeschlossen.

Leider haben viele Kollegen, die hier einen Spind haben, aber nur gelegentlich in Hamborn eingesetzt werden, immer noch nicht ihren Schlüssel abgeholt. Obwohl der Austausch der Schlüssel monatelang per Aushang in allen Bereichen bekanntgegeben wurde.

Bei PW 13 (Koll. Falkenhayn) liegen immer noch ca. 40 Schlüssel.

Unlängst konnte ein Mitarbeiter von EB, der zur Nachschicht in Hamborn nachbestellt war, deswegen erst verspätet auf die Lok. Den Ärger kann man sich leicht ausmalen.

Unser Rat:

Entweder zügig den Schlüssel besorgen oder den Spind leeren und die Reservekleidung im blauen Sack in den Kofferraum packen.

Service: Rentenberatung

Eine ständige Rentenberatung wird derzeit vom Koll. Willi Germuth als Versicherungsältester angeboten. Diese Beratung kann auch von Belegschaftsmitgliedern der EH GmbH genutzt werden. Sie ist kostenlos.

Koll. Germuth gibt zu Rentenfragen für alle Rentenversicherungsträger, also BfA (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte), LVA (Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz), Bundesknappschaft und Seekasse Auskunft. Er leistet ebenfalls Unterstützung beim Ausfüllen von Rentenanträgen.

Koll. Germuth ist für eine Terminabsprache erreichbar unter der Telefonnummer 0203/52-40186. Sein Büro befindet sich im Gebäude des Betriebsrats TKS (Tor 1), Zimmer 4.

Betriebl. Altersversorgung

Noch immer gibt es keine zufriedenstellenden Bedingungen hinsichtlich betrieblicher Altersvorsorge. Zwar haben die Betriebsparteien bei TKS und EH ihre Schulaufgaben gemacht (EH steht kurz vor dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung), aber für die MetallRente liegen noch keine konkreten Daten im Betrieb vor, obwohl die Angebote stehen. Sie sind über das Internet unter

www.MetallRente.de

MetallRente/Tarife abrufbar.

Die Chance, die tarifliche Sonderzahlung in 2002 noch in die eigene Altersversorgung unterzubringen, ist für die Lohnempfänger vorbei und für die Gehaltsempfänger so gut wie ver-tan.

An den Kombipakt mit seiner Umstiegsoption aus der Werksrente zu wechseln kommt derzeit „Fleisch“. EH wird alle Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge anbieten.

Außer der betrieblichen Altersvorsorge (die natürlich auch eine Form der privaten Absicherung ist) gibt es noch den Anbieter „Assekuranz Makler“, einer Tochter der Allianz-Versicherungsgruppe. Ebenfalls bietet EH die Möglichkeit der Direktversicherung an. In der letzten Mitarbeiterinformation berichtete EH darüber.

Sobald endgültige Klarheit herrscht, wird in geeigneter Form informiert.