



Editorial

objektiv im Sinne der ZEISS-Beschäftigten

So wollen die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte im Infoblatt *objektiv* berichten. Wir legen den Fokus auf die betrieblichen Brennpunkte bei ZEISS in Aalen und Oberkochen.

„One Carl Zeiss“ aus der Sicht von Beschäftigten bietet Chancen: Personalvermittlung und sozialverträglicher Arbeitsplatzabbau statt betriebsbedingter Kündigungen beispielsweise.

Die IG Metall zeigt durch *objektiv* den Blickwinkel vieler Beschäftigter: *objektiv* ist eine Zeitschrift von und

für die Beschäftigten bei ZEISS. Wir arbeiten daran: Wie gestalten wir gemeinsam die Herausforderungen der Zukunft? Wie können wir den Arbeitsalltag spürbar verbessern? Die



IG Metall-Tarifverträge sind auch der Benchmark bei ZEISS: Beim tariflichen Leistungsentgelt ist in vielen Betrieben noch „viel Luft nach oben“. Arbeitszeiten handhabt ZEISS bisweilen sehr flexibel in seinem Sinne. Mit der IG Metall können gemeinsame Wege beschritten werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das sind nur einige der Themen, auf das wir unser *objektiv* richten - lassen Sie uns Ihre Meinung wissen.

Herbert Rehm
IG Metall Projektsekretär



Juni 2013: ZEISS-Beschäftigte beziehen klare Position für den Arbeitsplatzhalt

Personalabbau sozialverträglich gestaltet Engagierte Betriebsräte und IG Metall machten den Erfolg möglich

Über 200 Arbeitsplätze bei ZEISS-Unternehmen auf der Ostalb waren akut in Gefahr, als die jeweiligen Konzernfirmen (CZ Vision und CZ Jena) im Juni 2013 massiven Personalabbau ankündigten. Abteilungen sollten geschlossen werden, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen notfalls betriebsbedingt gekündigt werden. Dass es anders gekommen ist und für viele Betroffene eine gute Lösung gefunden wurde, liegt vor allem an den hartnäckigen Verhandlungen der Betriebsräte, den massiven Interventionen der IG Metall und dem Engagement vieler Vertrauensleute. Der gemeinsame Druck machte es auch dem Arbeitgeber möglich, eine vernünftige Gesamtlösung zu finden, die auch im Interesse des Unternehmens für alle Beteiligten eine akzeptable Perspektive bietet.

Unangemessen und rücksichtslos waren die Unternehmenspläne, auf deren Grundlage im Sommer die Betriebsräte zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen aufgefordert wurden – so jedenfalls kommentierte die IG Metall die Ideen der Geschäftsführungen. Im Laufe des Sommers wurde deutlich, dass innerhalb des ZEISS-Konzerns auf der Ostalb

ein enormer Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften besteht – vor allem bei der SMT in Oberkochen.

Die unternehmerische Entscheidung, die betroffenen Bereiche aufzugeben, konnte trotz intensiver Verhandlungen nicht umgekehrt werden. Die IG Metall mit ihrem Ersten Bevollmächtigten Roland Hamm forderte, möglichst viele der ver-

Themenschwerpunkt **Arbeitszeit** auf Seite 3

Vermeidung von **psychischer Belastung**: Seite 4

Fortsetzung von „Personalabbau ...“

fügbaren Stellen durch die Kolleginnen und Kollegen zu besetzen, deren Arbeitsplätze andernorts bedroht waren. Für alle vom Personalabbau Betroffenen wurde eine „vernünftige Versorgungslösung“ von Betriebsräten, IG Metall Vertrauensleuten und Beschäftigten gefordert. Der gemeinsame Druck bewegte schließlich den Arbeitgeber zu einem prinzipiellen Mitgehen.

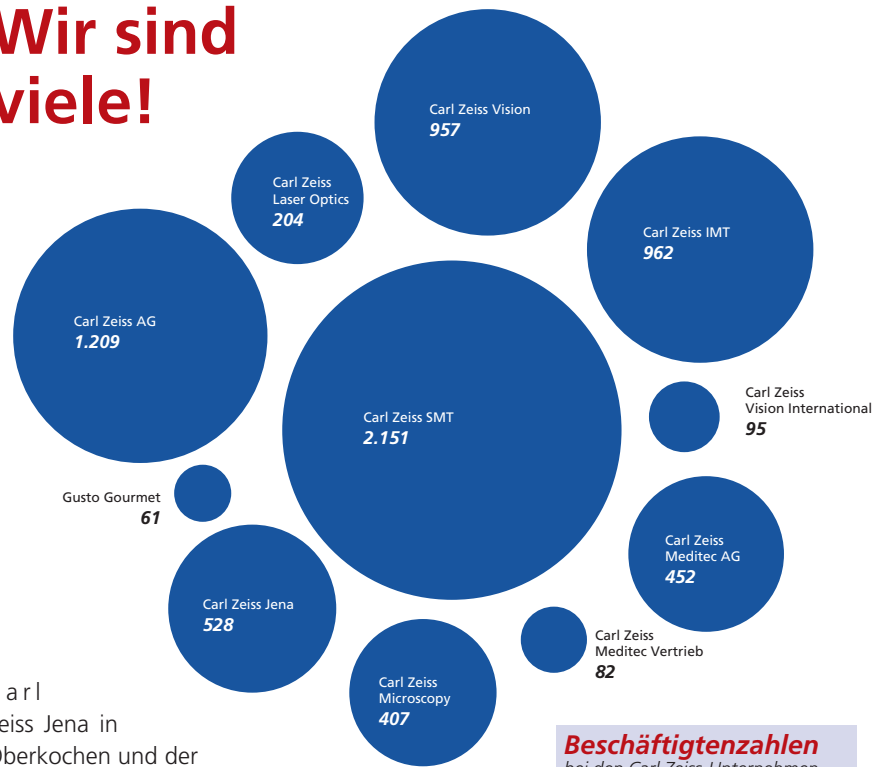
Insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen in der Carl Zeiss Vision GmbH war dies keine einfache Aufgabe. Deutlich wurde, dass zusätzlich weiche Maßnahmen des Personalabbaus, d.h. Abfindungs- und Vorruhestandangebote, angeboten werden mussten, um möglichst viele Betroffene vor einer betriebsbedingten Kündigung zu schützen. Durch interne Weiterbildungsmaßnahmen sollten Kolleginnen und Kollegen auf freiwerdende Stellen auch innerhalb der Carl Zeiss Vision, der Carl Zeiss Jena und anderen Konzerntöchtern vermittelt werden können – hier rächte sich, dass der Arbeitgeber bis zuletzt die Weiterbildung gerade in der Produktion sehr stiefmütterlich behandelt hatte. Im Gegensatz zu betriebsbedingten Kündigungen sollten diese weiche Maßnahmen sicherstellen, dass diejenigen die gehen, jene sind, die sich das leisten können und auch gehen wollen.

Der Weg, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, war nicht einfach. Das Ziel keine einzige betriebsbedingte Kündigung auszusprechen, hat der Arbeitgeber immer wieder in Frage gestellt. Immerhin ist es gelungen, die Anzahl betriebsbedingter Kündigungen erheblich zu reduzieren, so beispielsweise in der CZ Vision von ursprünglich 105 möglichen auf zehn. Derzeit verlassen dort neun Kolleginnen und Kollegen ZEISS in Richtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, eine Kündigung steht noch im Raum.

Zukunftskonzept für Standorte

Betriebsräte und IG Metall haben darüber hinaus ein nachhaltiges und überprüfbares Zukunftskonzept für die beiden Standorte der

Wir sind viele!



Carl Zeiss Jena in Oberkochen und der Carl Zeiss Vision in Aalen gefordert. Zusammen mit den Beratern der Betriebsräte, dem IMU-Institut, Rechtsanwalt Eberhardt und der IG Metall, konnten Maßnahmen zur Entwicklung und Standortsicherung erarbeitet werden, die auch weitgehend vom Arbeitgeber akzeptiert wurden.

Durchsetzungsfähig über Betriebsgrenzen hinweg

Die Auseinandersetzung um den Erhalt der Beschäftigungsperspektiven innerhalb des ZEISS-Konzerns auf der Ostalb hat gezeigt, wie das breit aufgestellte Produktionsportfolio im Sinne der Beschäftigten genutzt werden kann. Es hat sich aber auch gezeigt, dass der Arbeitgeber gute Ideen und konsequente Umsetzungskonzepte der organisierten Beschäftigten sowie auch den Druck der IG Metall benötigt, damit freie Stellen im Konzern mit den Kollegen besetzt werden, deren Arbeitsplätze wegfallen.

Beschäftigtenzahlen
bei den Carl Zeiss-Unternehmen
in Aalen und Oberkochen
– Stand 31.12. 2013 –

Durch die Vernetzung von Betriebsräten und Vertrauensleuten in der IG Metall konnten die Zuständigkeitsgrenzen der einzelnen Betriebe am Standort überwunden werden: Konzernweite, tragfähige, belastbare und sozial ausgewogene Lösungen im Sinne der Beschäftigten wurden so möglich. „One Carl Zeiss“ wird vom Arbeitgeber gerne proklamiert – mit Inhalt füllen lässt sich dieses Schlagwort nur gemeinsam mit der IG Metall. Ein Grund mehr für jeden Zeissianer und jede Zeissianerin, sich in der IG Metall zu engagieren und zu organisieren.

Über die Einzelheiten der gefundenen Vereinbarungen in der CZ Jena und der CZ Vision wurden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Betriebsversammlungen informiert und in Gesprächen mit den Betriebsräten und der IG Metall im Detail beraten.



Prominenter Kronzeuge für menschliche Unternehmenspolitik: ZEISS-Stammvater Ernst Abbe

Arbeitszeit ist Lebenszeit!

Zu langes Arbeiten schadet Ihrer Gesundheit ...

Wer arbeitet, darf sich nicht in Gefahr bringen. Damit Beschäftigten durch Arbeit kein Schaden zugefügt wird und sich selber keinen Schaden zufügen, gibt es Schutzregelungen für Arbeitnehmer. Dazu zählen gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regeln. In einer kleinen Serie informieren wir Sie, was Sie tun sollten – und was Sie auf jeden Fall nicht tun dürfen...

In Sachen Arbeitszeit regelt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die absoluten Grenzen der Arbeitszeit: Es geht hier zum Beispiel um die Höchstgrenzen der Arbeitszeit am Tag, in der Woche, um Ruhenszeiten oder um zwingende Pausen. In den Bestimmungen des ZEISS Stiftungsstatutes und vor allem im Tarifvertrag sind günstigere Arbeitszeitregeln für tarifgebundene Arbeitnehmer im Laufe der Jahrzehnte errungen und ausgehandelt worden. Im Gegensatz zum ArbZG sieht der IG Metall Tarif zum Beispiel statt einer Sechstageswoche die Fünftageswoche vor. Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte in Sachen Arbeitszeit, so beispielsweise bei Schichtvereinbarungen oder bei der Genehmigung von Mehrarbeitszeit. Gerade weil es mittlerweile viele Regelungen und mitunter auch Anlass zu Auseinandersetzungen gibt, starten wir in unserer Serie mit den gesetzlichen Grundlagen.

Tägliche Arbeitszeit: Arbeitszeit ist die Zeit, in der ein Mensch einer Arbeit nachgeht. In einem engeren Sinne ist Arbeitszeit die Zeit, die Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses tätig sind.

In den achtziger Jahren und davor war das eine einfache Sache. Die Zeit war definiert: Morgens um 7:00 Uhr begann die Arbeitszeit. Tagsüber gab es zwei Pausen: 15 Minuten Frühstückspause 45 Minuten Mittagspause. Feierabend war um 16:00 Uhr, die Sirene erinnerte jeden daran.

Heutzutage haben sich die Grenzen verwischt. Mit Gleitzeitregelungen und Flexi-Konten ist Arbeitszeit nicht mehr so

fest zu greifen. Die Zeiten von Kommen und Gehen liegen oftmals in der Hand des Beschäftigten. Diese Zeitmodelle bieten eine höhere Flexibilität und Vorteile für uns, allerdings lauern auch Gefahren. Eine davon ist, dass die Zeit-Konten bis zum Anschlag gefüllt werden – ohne eine Chance auf Abbau der Zeiten. Die Arbeit scheint sich für manche ohne Ende auszudehnen, gerade wenn die Auftragsbücher voll sind und dennoch kein Personal eingestellt wird. Allerdings gibt es auch für diese Beschäftigten gesetzliche Grenzen, die vom Arbeitgeber zu beachten sind.



Die tägliche Arbeit wird in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt:

ArbZG § 3: Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.

Im Ausnahmefall gilt: Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Manche Führungskräfte, aber auch manche Beschäftigte scheinen dieses Gesetz nicht zu kennen oder zu ignorieren, denn immer wieder gibt es Verstöße. Viele Betriebsräte stellen diese Verstöße fest und

fordern den Arbeitgeber auf, sie abzustellen. Denn das Unternehmen hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird.

Die Folgen dieser Verstöße gegen das ArbZG sind im ersten Augenblick für die Beschäftigten nicht direkt zu greifen. Die geleisteten Stunden werden in der Regel bezahlt oder als Gleitzeit gebucht; sonst scheint nichts zu passieren. Die Vorgesetzten weisen darauf hin, die Grenzen des ArbZG einzuhalten sind, das war es.

Probleme für den Beschäftigten, Vorgesetzte und Vorstand gibt es erst, wenn etwas passiert.

Ein fiktives Beispiel: Kollege Karl verlässt nach über zehn Stunden Arbeit seinen Arbeitsplatz. Auf dem Weg nach Hause wird er angefahren und hat einen Splitterbruch am Bein – ein klassischer Wegeunfall. Aber jetzt wird es brenzlig für Kollegen Karl.

Die eingeschaltete Berufsgenossenschaft (BG) verlangt über die Aufsichtsbehörde vom Arbeitgeber nähere Auskünfte, prüft die Umstände genau und stellt einen Verstoß gegen das ArbZG fest. Wird die BG die Schadensansprüche des Kollegen Karl begleichen? Und wenn die BG sich weigert, zu bezahlen – springt dann die Krankenkasse widerspruchslos ein, die Leistungen für den Unfall zu begleichen? Wenn es richtig dumm läuft, bezahlt dann der Arbeitgeber die Behandlungskosten? Oder weist er Kollege Karl darauf hin, dass er ohne Anweisung und Auftrag über zehn Stunden gearbeitet hat, selbst Schuld ist und auch selber zahlen muss?

Fortsetzung in der nächsten Ausgabe des „Objektiv“.

Nie länger als zehn Stunden arbeiten!

Peter Eisemann



Lärm, Hitze, schwere körperliche Arbeit – das sind wohl die bekanntesten Belastungen in der täglichen Arbeit. In Wirklichkeit sind es weitaus mehr „Krankmacher“. Über die meisten wird oft geschmunzelt, oft werden sie nicht als Belastungen akzeptiert.

Die Studien der letzten Jahre zeigen, was uns am meisten belastet: Über Stress am Arbeitsplatz beklagen sich sehr viele. **Arbeitsbedingter Stress nimmt in allen Bereichen stetig zu, ob in Produktionshallen, Büros, Schulen oder in den Handwerksbetrieben.** Überall erkranken immer mehr Mitarbeiter, und die sind nicht nur wegen einer Erkältung gerade mal sieben Tage arbeitsunfähig. Nein, sehr häufig sammeln sich durch psychische Erkrankungen drei bis sieben Monaten Ausfallzeiten an.

Das **Arbeitsschutzgesetz** von 1996 schreibt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) vor. Bei Carl Zeiss SMT gibt es gute Erfahrungen damit – *siehe nebenstehenden Bericht...*

Gemeinsame Wege zu besseren Arbeitsbedingungen

Wie bei CZ SMT Beschäftigte Problemlösungen mit entwickeln

Wenn Menschen nicht zufrieden sein können, weil sie mit ihrer Arbeit für diesen Tag oder für diese Woche fertig sind, sondern wenn die Arbeit die Menschen fertig macht - dann stimmt etwas ganz Grundsätzliches nicht.

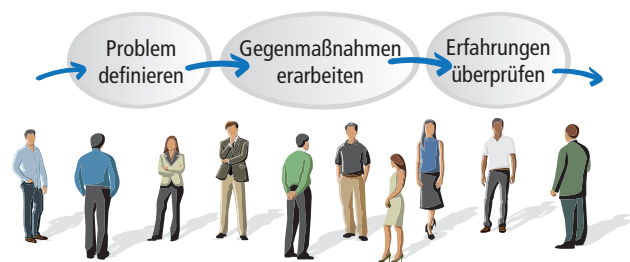
Wer bei der Carl Zeiss SMT länger als sechs Wochen krank war, wird bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz vom „Integrations-team“ betreut. Gerhard Bösner, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei SMT, hat in diesem Team die Erfahrung gemacht: „Aus der Produktion und aus der Entwicklung haben wir immer öfter Kolleginnen und Kollegen, die wegen psychischer Belastungen nicht mehr arbeiten konnten – und das oft für sehr lange Zeit.“

Bei der Suche nach dem bestmöglichen Werkzeug, die Ursachen für solche Erkrankungen zu erkennen und abzustellen, einigten sich Unternehmen und Betriebsrat auf einen „Analyse-Workshop“. Das Besondere: Die Betroffenen selbst bringen ihre Sicht der Dinge ein. In kleiner Runde beantworten sie die Frage „Welche Faktoren belasten mich bei der Arbeit?“

Eine große Bandbreite von Themen kommt in solchen Workshops zur Sprache, berichtet Bösner: Auf den Beitragskarten stehen Sätze wie „Anlagen laufen unzuverlässig“ und „Zu wenig Platz, lange Laufwege“, andere Beiträge sind „Lärm am Arbeitsplatz, Störungen der Konzentration, Leichtsinnsfehler“ oder „Lösungsmittel Lack – ich weiß nicht genau, wie gefährlich die Mittel sind“. Weitere Themen: „Zeitdruck, ungleichmäßige Auslastung“ „Schichtzeiten“ oder auch „Lästern Frühschicht gegen Spätschicht“ oder „Wertschätzung fehlt, es gibt kaum Lob, aber auch keine Kritik“.

Solche Beiträge können von Beschäftigten in einer zweiten Runde mit Verantwortlichen des Unternehmens diskutiert werden.

Gemeinsam werden dann Möglichkeiten der Veränderung gesucht und auf den Weg gebracht. „Die Vorgesetzten reagieren da sehr positiv“, so Gerhard Bösner. „Wenn beispielsweise aus der Überlastung, die Beschäftigte empfinden, eine regelmäßige Besprechung wird, in der die Beteiligten sich abstimmen, welche Arbeiten Vorrang haben und bis wann sie realistischer Weise zu erledigen sind, gibt das gute Entspannung.“ Auch frisches Kantinenessen für



Spätschichtler statt Speiseautomaten kann ein Ergebnis sein oder Bildungsangebote für Zeiten mit geringer Auslastung. „Die Kommunikation verändert sich sehr positiv, regelmäßige Gespräche und Vereinbarungen erzeugen viel größere Zufriedenheit.“ Das gesamte Verfahren bietet den Beschäftigten Mitwirkungsmöglichkeiten und Mitverantwortung – „und dabei ist es rasch und effektiv“.



Gerhard Bösner

Bei CZ SMT haben alle Abteilungen aus der Produktion bereits Analyse-Workshops gemacht. In der Entwicklung schlug das Unternehmen nach etwa einem Drittel der vorgesehenen Runden vor, zunächst eigene Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.

IMPRESSUM: V.i.S.d.P. Roland Hamm, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Aalen · Friedrichstraße 54, 73430 Aalen · E-Mail aalen@igmetall.de · Redaktion: Martin Brandl · Marko Cic · Dr. Michael Claus · Peter Eise-mann · Karin Novello · Egon Ocker · Bernd Röser · Herbert Rehm · Beate Schiele-Pol-lack · Thomas Walz · Rebekka Wendt