



Editorial

objektiv bei ZEISS: Tarifverträge nützen, Tarifverträge schützen

Viele Kolleginnen und Kollegen bei Zeiss haben sich über die tarifliche Gehaltserhöhung im Mai gefreut. Doch auch bei Zeiss ist die Auszahlung tariflicher Ansprüche nicht immer selbstverständlich: Um den betrieblichen Durchschnitt beim Leistungsentgelt in tariflicher Höhe zu sichern, mussten Betriebsräte erst den Arbeitgeber auf seine Pflichten hinweisen.

In der anstehenden Tarifrunde wird sich unter anderem zeigen, ob auch bei Zeiss in Zukunft noch Altersteilzeit möglich sein wird. Tarifverträge fallen nicht vom Himmel. Sie müssen landes- und bundesweit von engagierten IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen errungen werden. Das gilt auch bei Zeiss – dort werdem betriebliche Tarifverträge zum Schutz der Kolleg/innen verhandelt. Dass die IG Metall dadurch Arbeitsplätze sichern kann, lesen Sie in dieser Ausgabe am Beispiel des Ergänzungstarifvertrags der SMT.

Das gleiche Engagement brauchen wir jetzt in der anstehenden Tarifrunde – für Gehaltserhöhungen und für eine Alters- und Qualifizierungsteilzeit. Machen Sie mit – gemeinsames Engagieren bringt nützliche Tarifverträge, sichert Arbeitsplätze und ermöglicht eine verlässliche Lebensplanung.

Herbert Rehm
IG Metall Projektsekretär



Ergänzungstarifvertrag bei SMT für Befristete: Arbeitsplätze gesichert

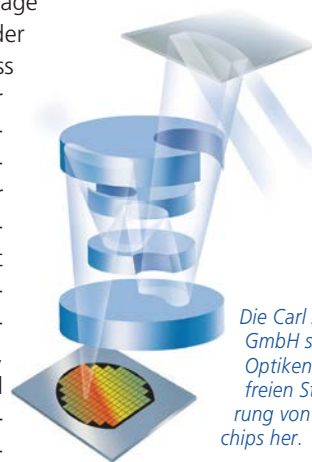
Kompetent und engagiert erreichen IG Metall-Mitglieder Erfolge

Über 250 Arbeitsplätze sind gesichert worden, weil die IG Metall mit ihren Mitgliedern bei Zeiss SMT beharrlich verhandelte – ein guter Erfolg. Für die Beschäftigten bei Laser Optics muss eine vergleichbare Regelung erst noch gefunden werden. Der Kern der Problematik: Das Unternehmen stellt hoch qualifizierte Fachleute nur befristet ein, um sie in ganz bestimmten Projekten einsetzen zu können. Wenn diese Projekte sich aus technischen Gründen verzögern, sind diese Beschäftigten in Gefahr, ihre Arbeitsplätze zu verlieren. Für das Unternehmen wäre es schlimm, die Fachleute dann nicht mehr einsetzen zu können, wenn die Technik es ermöglicht. Und für die betroffenen Menschen wäre es schlimm, so zum Spielball von Zeitverträgen und Technik zu werden.

Ausgangspunkt für die Verhandlungen und den Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags zur Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge war die Feststellung der Geschäftsführung, dass sich die Fertigung der serienreifen EUV-Technologie weiter verzögert. Damit die über 230 befristeten Arbeitsverträge nicht nach und nach auslaufen, sondern verlängert werden können, wurde die IG Metall zu einem solchen Ergänzungstarif aufgefordert. Zusammen mit den Betriebsräten, den IG Metall-Vertrauensleuten und vielen IG Metall-Mitgliedern in der SMT wurde eine betriebliche Tarif- und Verhandlungskommission gebildet.

Nach harten Verhandlungen unter Einbeziehung der betrieblichen Tarifkommission konnte ein Ergebnis erzielt werden, das den betroffenen befristet Beschäftigten Arbeitsplatzsicherheit für die nächsten zwei Jahre sowie die Perspektive auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verschafft. Über die Details des Verhandlungsergebnisses wurden die Mitarbeiter informiert, in einem *objektiv extra* haben wir die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst (vgl. <http://www.aalen.igmetall.de/news/?start=20> Meldungen vom 02.06.2014).

Der Einsatz der Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall, in der betrieblichen Tarif- und der Verhandlungskommission zeigt mit diesem Ergebnis, dass sich die



Die Carl Zeiss SMT GmbH stellt Optiken zur fehlerfreien Strukturierung von Mikrochips her.

(Abbildung: Carl Zeiss SMT GmbH)

Themenschwerpunkt Erreichbarkeit ... auf Seite 3

Konflikt bei Microscopy jetzt lösen! Seite 4

Fortsetzung von „Ergänzungstarifvertrag ...“

Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt, weil sie neben Tarifierhöhungen auch Arbeitsplätze sichert. Lesen Sie dazu die Stellungnahmen einiger betroffener Kolleginnen und Kollegen hier unten.

Gerade angesichts der angekündigten organisatorischen Veränderungen unter dem Stichwort SMT 2.0 zeigt sich der Unterschied: Bei der Laser Optics müssen die befristeten Kolleg/innen noch auf eine anschlussfähige Beschäftigung hoffen.

Hier hat sich die Haltung der Geschäftsführung der Laser Optics bislang nicht geändert. Sie ist lediglich zu Einzelfalllösungen bereit und rät zu Bewerbungen andernorts. Die IG Metall drängt auch hier auf eine Beschäftigungsperspektive für alle betroffenen befristet Beschäftigten – ebenso wie auf einen fairen Ablauf des Projekts SMT 2.0 mit einem guten Ergebnis in Sachen Arbeitsbedingungen und Perspektiven für alle betroffenen Arbeitnehmer der SMT, der Laser Optics und der SMS.

Beschäftigten-Meinungen zum Ergänzungstarifvertrag:

Frage: In der CZ-SMT wurde ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen. Dieser ermöglicht die Ausweitung sachgrundloser Befristungen von zwei auf vier Jahre. Was hältst Du, was haltet Ihr als Betroffene davon?

Roland Gückelhorn: Durch diesen Ergänzungstarifvertrag habe ich die Möglichkeit, hier noch länger zu arbeiten. Obwohl ich nicht direkt bei EUVL arbeite, wäre mein Vertrag vermutlich nicht verlängert worden, da auch in meinem Bereich (Serie) weniger Arbeit vorhanden ist.



In der CZ-SMT wurde ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen. Dieser ermöglicht die Ausweitung sachgrundloser Befristungen von zwei auf vier Jahre. Was hältst Du, was haltet Ihr als Betroffene davon?

Verena Schacher und Oliver Lederer: Das war auf jeden Fall eine gute Sache, da von den gut 200 Betroffenen sonst nur etwa 100 übernommen worden wären. Da es in unserem Bereich (EUVL) voraussichtlich die nächsten zwei Jahre noch wenig Arbeit vorhanden ist, hatten wir große Bedenken, überhaupt übernommen zu werden. Für uns erhöhen sich dadurch die Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz, sofern die technischen Probleme mit der Quelle gelöst werden.

Erfolg für Betriebsräte: Mehr Geld für über 1.000 Beschäftigte

Nach dem ERA-Tarifvertrag bilden Grundentgelt und Leistungsentgelt das Monatsgehalt (gegebenenfalls kommen auch noch eine Belastungszulage oder Überschreiterbeträge hinzu). Das Leistungsentgelt kann für jeden Einzelnen in Abhängigkeit der Leistungsbeurteilung zwischen 0 und 30 % des Grundentgelts betragen. Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Summe der Leistungsentgelte bezogen auf den Betrieb 15 % der Grundentgeltsumme betragen soll.

15 % Leistungsentgelt bedeutet, dass die Erwartungen in vollem Umfang erfüllt werden – und das tut die große Mehrzahl der Zeissianer. Eine Umfrage von *objektiv* unter den Zeiss-Betrieben auf der Ostalb hat aber ergeben, dass nur in wenigen Betrieben der betriebliche Leistungsdurchschnitt von 15 % bezahlt wird – das Leistungsentgelt wird hier nach Einschätzung von Betriebsräten und IG Metall als Instrument zur Kostensenkung missbraucht.

Im Tarifvertrag sind zwei Eskalationsstufen bei Unterschreiten der 15 % vorgesehen:

- Wenn das Leistungsentgelt im Durchschnitt 14 % unterschreitet, sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen und die Ursache zu bereinigen.
- Unterschreitet das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 13,5 %, so ist eine Aufzahlung auf 14 % vorzunehmen.

In diesem Jahr mussten für den vorangegangenen Leistungsbeurteilungszeitraum in einer Reihe von Betrieben am Standort Oberkochen Gespräche wegen des Unterschreitens der tariflichen Solllinie von 15 % geführt werden. In einigen Betrieben haben die Betriebsräte auf eine Aufzahlung auf den tariflichen Mindeststandard von 14 % Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt pochen müssen.

Der IG Metall-Tarifvertrag und die Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte haben den Arbeitgeber Zeiss dazu gebracht, deutlich mehr an die betroffenen Beschäftigten zu bezahlen, als er ursprünglich wollte. Das bedeutet, dass über Tausend Beschäftigte am Standort Oberkochen eine Nachzahlung von mehreren Hundert Euro bekommen haben. Gut, dass es IG Metall-Tarifverträge und engagierte Betriebsräte gibt!

Müssen Beschäftigte für die Arbeit ständig erreichbar sein?

In vielen Betrieben von Zeiss sind die Arbeitszeiten durch Betriebsvereinbarungen auf tarifvertraglicher Grundlage geregelt – was die Lage und Verteilung und vorübergehende Verlängerung angeht – beispielsweise durch Vereinbarungen zu Schicht, Gleitzeit, Flexikonten, Zeitguthaben und Mehrarbeit. So muss Mehrarbeit vom Vorgesetzten angeordnet, vom Betriebsrat genehmigt und mit Mehrarbeitszeitzuschlägen gemäß Tarifvertrag vergütet werden. Was ist aber, wenn von mir erwartet wird, außerhalb dieser Regelungen für die Arbeit verfügbar zu sein? Darf der Arbeitgeber (und manchmal auch die Kollegen oder die Kunden) jederzeit auf meinem Handy anrufen, wenn es um geschäftliche Dinge geht?

Die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit kann durch moderne Kommunikationsmittel wie Handy,

aufhalten, denn er muss die Arbeit in angemessener Zeit aufnehmen können. In der Regel wird die Zeit der Rufbereitschaft genau festgelegt und auch finanziell abgegolten. Schließlich schränkt sie die Gestaltung der Freizeit ein. Dabei muss die Rufbereitschaft so organisiert sein, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten und dass die Regelungen zur Ruhezeit und Nachtarbeit eingehalten werden.

Solange der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft nicht zur Arbeit gerufen wird, gilt diese Zeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes als Ruhezeit, der Einsatz und Fahrzeiten sind Arbeitszeit. Damit sind bei jedem Einsatz die elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz zu beachten. In einer Betriebsver-

sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

Bereitschaftsdienste sind in manchen Organisationen wie Versorgungs- oder Dienstleistungsunternehmen und Tätigkeitsfeldern notwendig, wo die Allgemeinheit oder wichtige Bereiche von Unternehmen bei länger anhaltenden

Störungen stark betroffen wären. In der Carl Zeiss AG beispielsweise könnten Bereitschaftsdienste bei der Betriebsfeuerwehr, Betriebsanilitären oder bei Veranstaltungen erforderlich sein. Auch in solchen Fällen sollten sie sich bei ihrem zuständigen Betriebsrat nach den für sie gültigen und vereinbarten Regelungen erkundigen.

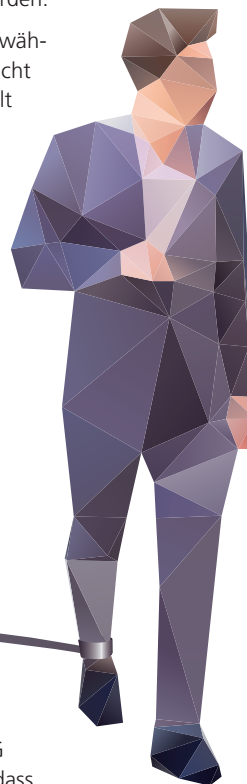
Was ist ein Notruf?

Werden Sie von ihrem Vorgesetzten in Ihrer Freizeit angerufen, ohne dass Sie in Rufbereitschaft oder Arbeitsbereitschaft eingeteilt sind, könnte es sich auch um einen Notruf handeln. Solche Notrufe und außergewöhnliche Fälle, die nach Arbeitszeitgesetz „unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind“, kommen in der Praxis zwar selten vor, sind aber möglich.

Wichtig ist hierbei zu wissen, dass Sie normalerweise nicht zu solchen Einsätzen gezwungen werden können. Nicht vorhersehbare Fälle können ja in Situationen passieren, in denen Sie persönlich gar nicht arbeitsfähig sind – da genügt beispielsweise dann schon das zweite Glas Wein beim Abendessen. Dann muss sich der Vorgesetzte halt nach jemand anderem umschauen, damit zum Beispiel Arbeitsergebnisse nicht zu misslingen drohen.

Weil solche Vorkommnisse weder vorhersehbar noch planbar sind, informiert der Arbeitgeber in solchen Fällen den zuständigen Betriebsrat in der Regel im Nachhinein. Geregelt sind Notrufe beispielsweise in der Carl Zeiss AG für die Betriebsfeuerwehr oder den Sanitätsdienst.

Peter Eisemann



E-Mail, soziale Netzwerke immer einfacher überwunden werden. Die rechtliche Lage dazu ist ziemlich eindeutig: Man muss nicht erreichbar sein. Während seines Urlaubs ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, seine E-Mails abzurufen. Das Diensthandy darf am Feierabend ausgeschaltet werden. Privatnummern müssen dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden. Es sei denn, es gibt Vereinbarungen, etwa in Betriebsvereinbarungen zu Rufbereitschaft und Arbeitsdiensten.

Was ist Rufbereitschaft?

Die Rufbereitschaft bedeutet, dass der Arbeitnehmer ohne persönlich am Arbeitsplatz anwesend sein, für den Arbeitgeber telefonisch erreichbar sein muss – zum Beispiel, um in bestimmten Fällen auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können.

Der Arbeitnehmer darf sich während der Rufbereitschaft an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhalten. Er darf sich aber nicht in zu großer Entfernung vom Arbeitsort

einbarung der Carl Zeiss AG ist beispielsweise geregelt, dass auch Fahrten in Rufbereitschaft zwischen Aufenthaltsort und Betrieb bezahlt werden. Rufbereitschaften und Rufbereitschaftseinsätze kommen dort beispielsweise im Gebäudemanagement oder in der IT vor. Wenn von Ihnen Rufbereitschaft verlangt wird, dann sollten Sie sich bei ihrem zuständigen Betriebsrat erkundigen, wie in ihrem Betrieb die Regelung genau aussieht und welche Rufbereitschaft konkret vereinbart ist.

Was ist ein Bereitschaftsdienst?

Im Unterschied zur Rufbereitschaft wird bei einem Bereitschaftsdienst von einem Arbeitnehmer verlangt, dass er ständig binnen eines kurzen Zeitraumes dienstlich zur Verfügung steht. Die Möglichkeiten des Arbeitnehmers sind dabei erheblich eingeschränkt,

CZ Microscopy: Betriebsbedingte Kündigungen vermeiden!

Mit Kündigungen will die Geschäftsleitung der CZ Microscopy Kosten senken: Weltweit sollen 300, in Deutschland 150 Arbeitsplätze gestrichen werden. Am 13. November wurden die Kolleginnen und Kollegen in Betriebsversammlungen über diese Pläne unter dem Titel „Compete MIC“ informiert.

Die Betriebsräte und die IG Metall halten dagegen: Keine betriebsbedingten Kündigungen! Zunächst muss die Geschäftsführung die schon lange eingeforderten Fakten liefern, damit sich die Arbeitnehmerseite ein eigenes Bild vom Ausmaß der Misere machen kann. Betriebsräte und Beschäftigte haben über 500 Vorschläge zur Senkung von Kosten eingereicht. Ein nachhaltiges Zukunftskonzept, das Kosten an der richtigen Stelle einspart und Umsatzwachstum ermöglicht, hat die Geschäftsleitung bislang nicht vorgelegt. Stattdessen wurde Mc Kinsey als Berater eingekauft und Personalabbau angekündigt. Betriebsbedingte Kündigungen können nicht ausgeschlossen werden.

Betriebsräte und IG Metall fordern ein **zukunftsfähiges Konzept**, das die bestehenden Probleme endlich an der Wurzel packt, anstatt mit Arbeitsplatzängsten jegliche Motivation zu rauben. Betriebsräte und IG Metall haben in der Vergangenheit in anderen Zeiss-Betrieben bewiesen, dass das auch ohne betriebsbedingte Kündigungen und sozialverträglich möglich ist – letztmals am Beispiel der Planoptik in der CZ Jena GmbH in Oberkochen.

Mit einer gut organisierten Belegschaft können **Alternativen zum Personalabbau** gegenüber der Geschäftsführung besser durchgesetzt werden. Die IG Metall schützt ihre Mitglieder nicht nur durch Rechtsschutz in Kündigungsschutzprozessen, sondern setzt sich gemeinsam mit dem Betriebsrat dafür ein, dass es erst gar nicht dazu kommt.

Dafür lohnt es sich, gemeinsam zu kämpfen!



SIND IG METALL

Die bevorstehende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wird viele Entscheidungen bringen, die für alle Beschäftigten wichtig sind: „Mehr Geld“ ist eine Forderung, mit der ohnehin alle rechnen und auf deren Erfüllung alle Beschäftigten hoffen. Doch auch Qualifizierung und angemessener Rückzug aus dem Arbeitsleben sind Themen, für die es sich lohnt, sich zu engagieren.

Altersteilzeit – Tarifrunde 2015 ist entscheidend für Zeiss

Wer Vorteile nutzen will, sollte sich dafür auch einsetzen

Die Tarifrunde 2015 steht bevor, die IG Metall hat ihre qualitativen Schwerpunkte benannt: **Bildungs- und Altersteilzeit**. Durch die gesetzlichen Änderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beschäftigungsjahren muß der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente in der kommenden Tarifrunde neu verhandelt werden. Würde in dieser Frage kein Ergebnis erzielt, dann gäbe es künftig auch keine Altersteilzeit mehr, auch nicht mehr bei Zeiss. Die bisherige Betriebsvereinbarung auf Konzernebene wäre dann nicht mehr gültig.

Manche Kolleginnen und Kollegen gehen ganz selbstverständlich davon aus, dass die IG Metall-Tarifverträge bei Zeiss für jeden angewendet werden – ohne selbst in der IG Metall organisiert zu sein. Ob es überhaupt Tarifverträge zu wichtigen Themen gibt, wird in Tarifrunden entschieden.

In dieser Tarifrunde geht es um die Frage, ob das bisherige Instrument zu einem früheren Ruhestand mit Altersteilzeit weiter genutzt werden kann oder nicht. Und um die Frage, ob die Arbeitgeber zur Abwendung des Fachkräftemangels ermöglichen, dass sich gerade auch jüngere Arbeitnehmer mit

einer Bildungsteilzeit eine Weiterqualifizierung leisten können.

Jeder, der das will, ist gefragt, mitzumachen und sich in der IG Metall organisiert für die Sicherung und den Ausbau unserer Arbeitsbedingungen einzusetzen. Vom guten Willen des Arbeitgebers Zeiss alleine wird das nicht realisiert werden können. Eine tarifliche Sicherung von Alters- und Qualifizierungsteilzeit in dieser Tarifrunde kann mit dem Engagement vieler Beschäftigter errungen werden. Wie auch Sie konkret dazu beitragen können, erfahren Sie bei Ihren IG Metall-Vertrauensleuten im Betrieb.

Buchvorstellung: Di, 16. Dezember 2014 ab 17.00 Uhr · IG Metall Aalen (Friedrichstraße 54; Großer Saal).
„Crowdwork – zurück in die Zukunft“ (hrg. von Christiane Benner) und
„Die Lastenträger“ (hrg. von Günter Wallraff). Herbert Rehm, Mitautor beider Publikationen, stellt die Bücher vor.

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** ·
 Peter **Eisemann** · Karin **Novello** · Egon
Ocker · Bernd **Röser** · Herbert **Rehm** ·
 Beate **Schiele-Pollak** · Thomas **Walz**