



Editorial

objektiv bei Zeiss: Gute Bedingungen, und Perspektiven!

Beschäftigungssicherung und gute Arbeitsbedingungen sind keine Selbstverständlichkeit – das zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen in der SMT und bei Microscopy. ZEISS als Arbeitgeber lässt sich oftmals mehr vom kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Denken leiten als von sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit. Hier sind Betriebsräte, aber gerade auch Beschäftigte gefragt, gemeinsam mit der IG Metall für eine gute Lösung und einen vernünftigen Umgang miteinander zu kämpfen. Das Beispiel SMT zeigt: Es lohnt sich!

Sei es bei der Neuordnung der Zeiss Betriebsrente oder der Einhaltung transparenter Standards bei der Leistungsbeurteilung: Die Expertise und der Rückhalt einer starken Gewerkschaft sorgen für gute Arbeitsstandards. Gerade auch beim Thema Leistungsbeurteilung gilt allerdings: Jede im Einzelfall erstrittene Verbesserung muß durch das praktische Handeln von allen Beschäftigten im Alltag zum Leben erweckt werden. Den Rückhalt, gute Arbeitsbedingungen für jeden Einzelnen umzusetzen, gibt die IG Metall. In der Gemeinschaft abhängig Beschäftigter gibt es Unterstützung, Rat und Tat, damit Beschäftigte dem Arbeitgeber auf Augenhöhe begegnen und vereinbarte Regelungen umgesetzt werden.



Herbert Rehm
IG Metall Projektsekretär

Betriebsrat und IG Metall sorgen für sozialverträglichen Personalausgleich

SMT: Überkapazitäten durch EUV-Verzögerung sind geregelt

Seit 2014 kämpfen die KollegInnen in der SMT gegen drohende Überkapazitäten durch die verzögerte EUV-Serienfertigung. Zunächst ging es „nur“ um die befristet Beschäftigten, für die ein Ergänzungstarifvertrag die Zeit der Unsicherheit überwinden sollte. Ende Juli 2015 haben Aufsichtsrat und Geschäftsführung durch die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage („Hagelschlag“) die Verlängerungs- und Entfristungsoption verkürzt und gleichzeitig Überkapazitäten auch von unbefristet Beschäftigten festgestellt. Betriebsrat und IG Metall haben von Anfang an die Nutzung sozialverträglicher Personalausgleichsinstrumente eingefordert. Allerdings gelang es erst Ende Januar 2016, der SMT Geschäftsleitung eine Umsetzungsvereinbarung mit konkreten, verlässlichen und einigermaßen sozialverträglichen Maßnahmen abzurufen.

Die Kernpunkte der Vereinbarung, die auf der Betriebsversammlung Anfang Februar den SMT-Beschäftigten vorgestellt wurden:

- Befristet Beschäftigte: Weitere Entfristungen und verbesserte Stellenvermittlung innerhalb des Konzerns am Standort.
- Freiwilligenprogramm: Abfindungen und Vorruhestandsprogramme.
- Verbesserte Vermittlung im Konzern und innerhalb der SMT.

So konnte für einen Teil der Befristeten eine Entfristung erreicht werden. Jetzt sind die Geschäftsführungen und Personalabteilungen gefordert, den Vorrang von Stellenbesetzungen innerhalb des Konzerns umzusetzen. So, dass die Kaskade von unsicheren Arbeitsverhältnissen von Leiharbeit und Befristung, abgelöst wird. Verlässliche, unbefristete Arbeits-

verträge sollten bei Zeiss für alle Beschäftigten der gute Arbeitsstandard sein!

Das Instrument des Freiwilligenprogramms wurde nach „konzernüblichen Bedingungen“ gestaltet. Gut ist, dass die Vereinbarung transparente Berechnungsgrundlagen und die obligatorische Hinzuziehung des Betriebsrats vorsieht: So ist die Rosinenpickerei des Arbeitgebers, nur denjenigen ein Abfindungs- oder Vorruhestandsangebot zu geben, die er für entbehrlich hält, etwas abgemildert. Diese Vorgehensweise erhöht die Chance, die Interessen der Arbeitnehmer, mit denen des Unternehmens übereinander zu bringen. Wir raten jedem Beschäftigten, den ein solches Angebot interessiert, sich mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen.

Der Knackpunkt, der auch die langwierigen Verhandlungen durchzogen hat, bleibt auch für die SMT Kollegen ent-

Fortsetzung auf S. 2

Text 1 auf Seite 2

Text 2 Seite 4

VO2015: In schwieriger Lage viel für die Beschäftigten erreicht

Interview mit Christian Peschel zur neuen betrieblichen Altersversorgung bei Zeiss

Christian Peschel hat federführend für den Konzernbetriebsrat (KBR) die neue betriebliche Altersversorgung, die „VO2015“, verhandelt. Über das Ergebnis und die Details haben sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Betriebsräte informiert. Im Interview erläutert Christian die Hintergründe, die Meilensteine und konkrete Empfehlungen im Umgang mit dem neuen Regelwerk.

Frage: Die betriebliche Altersvorsorge unterliegt strengen gesetzlichen Vorgaben und ohne die Mitbestimmung der Betriebsräte kann keine Veränderung erfolgen. Warum habt ihr Euch im KBR auf die Neuordnung der Versorgungsordnung eingelassen?

Zwar gibt es einen gesetzlichen Rahmen zur betrieblichen Altersvorsorge und mit dem Zeiss Stiftungsstatut eine Anspruchsgrundlage, dass es eine Pension gibt, aber nicht wie hoch diese ausfällt.

Der Betriebsrat kann leider nur bei der Verteilung der durch den Arbeitgeber bereitgestellten Mittel mitbestimmen.

Der Arbeitgeber wollte nicht länger die deutlich gestiegenen Kosten der Altersvorsorge tragen, die durch historische Niedrigzinsen und die längere Lebenserwartung verursacht werden. Der Konzernbetriebsrat wurde zu Verhandlungen aufgefordert.

Wäre keine Einigung erreicht worden, so hätte der Arbeitgeber die VO 2000 im September auf Ende 2015 kündigen können. Damit hätten nur diejenigen die bereits eine Pensionszusage hatten, wei-

terhin die VO 2000 bis zu einer Einigung gehabt.

Alle anderen, wären auf das Ergebnis der Verhandlungen angewiesen gewesen, bei denen der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen ganz neu festsetzen könnte.

Frage: Was konntet ihr in den Verhandlungen durchsetzen und wo sind Eure Schmerzpunkte?

Antwort: Auf absehbare Zeit werden wohl die Zuwächse in der Altersvorsorge bei Zeiss geringer ausfallen als die letzten 15 Jahre. Dies schmerzt, da in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auch das gesetzliche Rentenniveau noch spürbar sinken wird. Allerdings ist die Verteilung der bereitgestellten Mittel in der VO 2015 deutlich gerechter geregelt.

- In der VO 2015 gibt es jetzt Bausteine ab dem 16. Lebensjahr, nicht erst ab 21.
- Auszubildende erhalten jetzt Bausteine.
- Die Wartezeit von fünf Jahren beginnt nun mit der Ersteinstellung und damit insbesondere für Auszubildende oder befristet Beschäftigte deutlich früher mit einem Anspruch auf unverfallbare Versorgungsansprüche.
- Für ältere KollegenInnen (bis Jahrgang 1957) gilt die Besitzstandswahrung, sowie eine Günstigkeitsklausel bei Kurzarbeit.
- Einbußen bei Kurzarbeit werden künftig ausgeschlossen.
- Der Stichtag zur Ermittlung des Lebensalters wurde auf den Beginn des Geschäftsjahres vorgezogen. Dadurch verbessert sich für alle der Verrentungsfaktor.

Fortsetzung von „Betriebsrat und IG Metall ...“

scheidend: Die vorausschauende Umsetzung von Personalmaßnahmen, mit Betriebsratsbeteiligung und konzerninterner Beschäftigungsmöglichkeiten am Standort endlich praktisch nutzbar zu machen.

Die Auseinandersetzung bei der SMT hat gezeigt: Zeiss als sozialverträglichen Arbeitgeber so zu erleben, dass er auch sozial handelt, bedarf gemeinsamer Anstrengungen – von Beschäftigten zusammen mit Betriebsrat und IG Metall.



- Zur Kompensation entstehender Nachteile haben wir für erfolgreiche Geschäftsjahre bei Zeiss die Erhöhung der möglichen Erfolgsbausteine vereinbart. Damit sollte es Zeiss in erfolgreichen Jahren leicht fallen unabhängig von der Zinsentwicklung, deutlich mehr in die Altersversorgung ein zu bringen.
- Mit der Bestimmung eines tarifdynamischen pensionsfähigem Jahresmindesteinkommens auf Basis der EG 8 im Tarifgebiet NWNB haben wir eine bedeutende soziale Komponente für Niedrigverdiener eingeführt.

Schmerzen entstehen vor allem an zwei Punkten:

1. Die längere Lebenserwartung mit der neuen Generationensterbetafel macht aktuell ca. 5% an einem Baustein aus. Zwar konnte der zukünftige Verlust durch die neue Lebensalterberechnung weitgehend ausgeglichen werden. Die Einführung von Zinskorridoren bedeutet in Niedrigzinsphasen geringere Rentenbausteine.
2. Allerdings haben wir eine bessere Berechnung in der Korridorverteilung bei höheren Zinsen.

Frage: Wie bewertet ihr die VO2015, auch im Vergleich zur neu verhandelten Versorgungsordnung bei Schott, die ja bislang Teil der Zeiss VO war?

Antwort: Bei Zeiss wurde das Modell der rein arbeitgeberfinanzierten Alters,- Hinterbliebenen und Invalidenpension wie im Statut vorgesehen beibehalten.

Rentennahe Jahrgänge bleiben uneingeschränkt geschützt, im Falle von Kurzarbeit entfallen die Nachteile der VO 2000. Auch wurden die Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zum Ausgleich sozialer Ungleichheiten herangezogen.

Mit Schott kam es leider nicht zu gemeinsamen Verhandlungen. Die seitherige Systematik ist Vergangenheit. Beispielsweise gilt dort jetzt für KollegInnen die ab dem 1. Oktober 2015 bei Schott eintreten, dass sie nur dann einen Arbeitgeberbeitrag zur Altersversorgung erhalten, wenn sie Eigenleistung erbringen.

Für KollegInnen mit der bisherigen Versorgungszusage gilt ab 2016 die VO 2000 mit dem jeweils aktuellen IFRS Zinssatz +0,5% noch für zehn Jahre.

Rentennahe Jahrgänge bei Schott erfahren noch Kürzungen bis zum Renteneintritt.

Frage: Was sollten die Kolleginnen und Kollegen in Sachen Altersvorsorge wissen und wie lautet dein Rat?

Antwort: Neben der gesetzlichen und betrieblichen Altersvorsorge stellt sich auch für Zeissianer die Frage einer privaten Vorsorge.

Zeiss bietet über die hauseigene Assekuranz gute Konditionen mit deutlich höheren Garantiezinsen als am freien Markt. Alle, die auf diese Weise vorsorgen können und wollen, sollten sich im Hause beraten lassen.

Frage: Wie hat Euch die IG Metall in den Verhandlungen und in der komplizierten Materie der betrieblichen Altersversorgung unterstützt?

Antwort: Wir hatten sehr gute Unterstützung der IG Metall in Aalen mit Roland Hamm, der die Zeiss Pension sehr gut kennt. Mit dem persönlichen Einsatz von Kerstin Schminke vom IG Metall Vorstand konnten professionelle Berater schnell gefunden werden.

IG Metall-Mitglieder sind auf der sichereren Seite

Bei der Leistungsbeurteilung kann ein Rechtsanwalt eine wichtige Hilfe sein

Hariolf Abele ist IG Metall Vertrauensmann und Aufsichtsrat in der Carl Zeiss AG und IMT GmbH. Er ist Betriebsrat bei der IMT und beschäftigt sich intensiv mit der Umsetzung der Bestimmungen zum ERA Tarifvertrag. Beim ERA geht es auch um das Thema Leistungsbeurteilung und Leistungsentgelt. Hierzu gab es eine wegweisende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). In der letzten Ausgabe des objektiv haben wir die wesentlichen Punkte der BAG Entscheidung für die Beschäftigten bei Zeiss erläutert. Jetzt geht es um die konsequente Umsetzung, gerade beim Leistungsbeurteilungsgespräch.

Frage: Welche Erfahrungen hast du als Betriebsrat gemacht, wie die Leistungsbeurteilung nach dem BAG Urteil jetzt bei Zeiss gemacht wird?

Antwort: Mit einer professionellen Unterstützung der Rechtsanwälte der IG Metall haben wir nach dreijährigem Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht gewonnen. Wir sind jetzt gespannt, wie der Arbeitgeber mit dem Urteil in der Praxis umgeht. Die Betriebsräte der einzelnen Unternehmen beobachten, wie die Beurteilungen zum Leistungsentgelt umgesetzt werden. Wir treffen uns hierzu regelmäßig, tauschen uns aus und unterstützen uns gegenseitig und besprechen wie wir die Belegschaft über die neue Umsetzung des Beurteilungsgesprächs zum Leistungsentgeltes informieren.

Frage: Was kannst Du den Kolleginnen und Kollegen zum Leistungsbeurteilungsgespräch empfehlen?

Antwort: Ganz entscheidend ist es, ob der Tarifvertrag, die Rahmenbetriebsvereinbarung zum Beurteilen, sowie die Aussagen des BAG-Urteils in der Praxis eingehalten werden. Am besten ist es, wenn sich die KollegInnen Notizen machen, wann und in welcher Form ihnen die für die Beurteilung relevanten Kriterien mitgeteilt worden sind. Auch ist es wichtig, ob die KollegInnen genau nachvollziehen können, was der Vorgesetzte von ihnen erwartet. Auch welcher Maßstab dabei für den einzelnen Beschäftigten angelegt wird, ist nicht immer leicht zu durchschauen. Nachfragen und eigene Notizen machen! Die KollegInnen können sich auch beim Betriebsrat beraten lassen.

Frage: Was bringt einem Kollegen eine IG Metall Mitgliedschaft, wenn er sich falsch beurteilt sieht?

Antwort: Nur IG Metall-Mitglieder haben Rechtsanspruch auf die Reklamati-



onsrechte des Tarifvertrags. Im Zweifel bekommen die Mitglieder auch professionelle und kostenlose Beratung durch die Fachanwälte der IG Metall. Ganz entscheidend ist es, dass die IG Metall keine Mühen und Kosten scheut, trotz einer schwierigen Ausgangslage, die Kollegen zu unterstützen und gegebenenfalls rechtliche Schritte einzuleiten.

Ob eine normale Rechtsschutzversicherung, bei so einem schwierigen Verfahren, eine Unterstützung über drei Jahre bis zum Bundesarbeitsgericht finanziert, bezweifle ich sehr. Für die IG Metall war klar, dass sie uns bis zur höchsten Instanz unterstützen wird. Das hat sich zum wiederholten Male gelohnt.

Tarifrunde 2016: Lohnerhöhung sichert Wachstum und Beschäftigung!

Die IG Metall hat die Entgeltforderung 2016 beschlossen: Eine Entgelterhöhung von 5% kommt im Geldbeutel der Kollegen an, stabilisiert den Wachstumstreiber Konsum und schafft Beschäftigung. Peter Bofinger, Mitglied im Sachverständigenrat formuliert: „Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt: Ordentliche Lohnsteigerungen führen zu gutem Wachstum.“

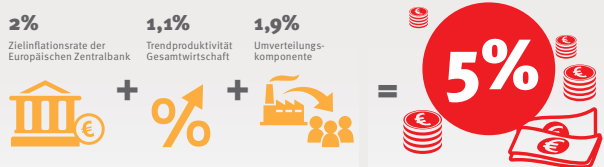
Schlussendlich wird die Erhöhung des Entgelts aber nicht von volkswirtschaftlicher Vernunft abhängen: Entgelterhöhungen sind ein Verteilungskonflikt, in dem die Beschäftigten in und mit der IG Metall ohne Zweifel erkennbar machen, was sie wollen.

Der beste Weg, ein gutes Ergebnis zu unterstützen: Werden Sie Mitglied der IG Metall, nur gemeinsam können wir die Arbeitgeber zu angemessenen Lohnerhöhungen bewegen!

GUTE ARGUMENTE

So setzt sich die Tarifforderung zusammen

Die IG Metall setzt ihren verlässlichen Kurs in der Lohnpolitik fort.



Europäische Zentralbank, Herbstgutachten (10/2015)

Grafik: IG Metall, 02/2016

metall-tarifrunde-2016.de



Vertrauensleute- wahlen 2016

Alle vier Jahre werden die IG Metall Vertrauensleute in den Betrieben gewählt. Auch bei Zeiss wird von Januar bis März gewählt. Beachten Sie die Aushänge am schwarzen Brett!



„Ich engagiere mich als Vertrauensmann in der CZ Jena, weil wir die IG Metall als starke Organisation und Gemeinschaft brauchen, um unsere Rechte zusammen durchzusetzen!“

Matthias Bolz

neu gewähltes Mitglied der Leitung
des Vertrauenskörpers CZ Jena

IMPRESSUM: V.i.S.d.P. Roland **Hamm**,
Erster Bevollmächtigter der IG Metall Aalen
Friedrichstraße 54 · 73430 Aalen
E-Mail aalen@igmetall.de
Redaktion: Marko **Cic** · Peter **Eisemann** · Karin
Novello · Egon **Ocker** · Bernd **Röser** · Herbert
Rehm · Beate **Schiele-Pollak** · Thomas **Walz**

Carl Zeiss Microscopy: Zukunft für die Menschen!



Die Kolleginnen und Kollegen der CZ Microscopy Oberkochen kämpfen für ein Zukunftskonzept, das ihre Arbeitsplätze am Standort langfristig sichert. Sie haben sich mit Warnwesten auf den Weg zur Betriebsversammlung aufgemacht. Die derzeit laufenden Verhandlungen werden von allen aufmerksam verfolgt.

Bei der Veranstaltung am 9. Dezember waren Beschäftigte aus Göttingen, München und der Außendienst-Sparte angereist, um gemeinsam mit den Kollegen der Microscopy Oberkochen und aus anderen Betrieben am Standort deutlich zu machen, dass es eine Zukunft für die Microscopy nur zusammen mit den Beschäftigten geben kann!