



Editorial

objektiv bei ZEISS: Tarifverträge müssen durchgesetzt werden

Dass es Gehaltserhöhungen, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit überhaupt gibt, ist dem Engagement der IG Metall-Mitglieder zu verdanken. Viele Kolleginnen und Kollegen bei ZEISS haben dies mit ihrer Beteiligung an Warnstreiks mit durchgesetzt.

Die Umsetzung tariflicher Ansprüche ist auch bei ZEISS nicht selbstverständlich: Korrekte Leistungsbeurteilungen erreichten IG Metall-Kollegen mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft erst vor dem Bundesarbeitsgericht: ZEISS wurde dort verpflichtet, die Grundsätze des ERA-Tarifvertrages zur Leistungsbeurteilung einzuhalten.



Und wir sehen, dass sich in der diesjährigen Leistungsbeurteilung bereits einiges ändert. Jetzt kommt es auf die betriebliche Umsetzung an – und hier ist jede/r gefordert. Deshalb richten wir unser *objektiv* in dieser Ausgabe auf den Schwerpunkt der Leistungsbeurteilung.

Apropos Umsetzung von Tarifverträgen in die betriebliche Praxis: Das Tarifiergebnis in Sachen Altersteilzeit heißt, dass hierfür neue Verträge weiterhin abgeschlossen werden können und in diesem Jahr die bestehende Betriebsvereinbarung anhand den tariflichen Verbesserungen überprüft und neu vereinbart werden muss...

Herbert Rehm
IG Metall Projektsekretär

Faire Bezahlung ist das Ergebnis beherzter Gewerkschaftsarbeit

IG Metall und Bundesarbeitsgericht bringen Fortschritt bei ZEISS

Damit Beschäftigte bei ZEISS angemessen bezahlt werden, gilt auch hier der ERA-Tarifvertrag (ERA = Entgelt-Rahmen-Abkommen). Jede und jeder bekommt ein Grundentgelt – und hat unter anderem Anspruch auf ein zusätzliches Leistungsentgelt. Dieser Betrag wird aufgrund einer „Leistungsbeurteilung“ ermittelt – diese ist also ein entscheidender Faktor dafür, wieviel Geld am Ende des Monats aufs Konto kommt. Damit ZEISS den ERA-Tarifvertrag endlich umfassend umsetzt, klärte das Bundesarbeitsgericht im Juni 2014 einige Punkte (siehe unten). Durch lange Arbeit der IG Metall-Mitglieder bei ZEISS und Unterstützung der Gewerkschaft kommt nun endlich angemessenes Geld zu den Beschäftigten.



Die Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lauten: Bei der Überprüfung der Richtigkeit einer Beurteilung zur Ermittlung des Leistungsentgelts nach dem ERA-TV besteht ein System der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Derjenige, der einen Wert unterhalb oder oberhalb der tariflichen Normalleistung von 15 Prozent behauptet, trägt dafür jeweils die Beweislast. Konkret wirkt sich das auf drei Schritte aus:

Kriterienauswahl zur **personengenauen und sachgerechten Leistungsbeurteilung:**

Der Vorgesetzte hat die jeweiligen Kriterien auszuwählen, welche bezogen auf den Beschäftigten und dessen Tätigkeit angewendet werden. Diese sind den Beschäftigten rechtzeitig schriftlich mitzuteilen, um zu verdeutlichen, was dem Arbeitgeber bei der

Erbringung der konkreten Arbeitsleistung besonders wichtig ist und auf welche Art und Weise Beschäftigte ein „höheres“ Leistungsentgelt erzielen können. Dies soll gewährleisten, dass Beschäftigte ihr Arbeitsverhalten im Beurteilungszeitraum an diesen Maßstäben ausrichten können. Den Beschäftigten muss verdeutlicht werden, wie sie auf 15 Prozent Leistungszulage kommen.

Beurteilungsergebnis: Sind Beschäftigte der Auffassung, dass sie nicht richtig beurteilt wurden, ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, anhand der ausgewählten Kriterien seine Beurteilung soweit wie möglich anhand von Tatsachen zu beweisen.

Was ist die Normalleistung? Die Tarifvertragsparteien haben in § 20 ERA-TV festgelegt, dass im Durchschnitt der von

Fortsetzung auf S. 2

+Leistungsentgelt

Grundentgelt

Eigentlich ganz einfach: Das Leistungsentgelt kommt zum Grundentgelt hinzu und ist damit ein Teil des monatlichen Einkommens – „das haben wir verdient...“

Selbst aktiv werden für faire Beurteilung ... auf Seite 2

Erfolgreich in der Tarifrunde Seite 4

Fortsetzung von „Faire Bezahlung ...“

einer Vereinbarung zum Leistungsentgelt betroffenen Beschäftigten regelmäßig ein Leistungsentgelt von 15 Prozent der Grundentgeltsumme erreicht werden kann. Zwar kann individuell das Leistungsentgelt zwischen 0 und 30% betragen, entspricht aber das Leistungsergebnis in vollem Umfang den Erwartungen (bei ZEISS: mittlere Beurteilungsstufe „D“), erreichen Beschäftigte ein Leistungsentgelt von 15 Prozent. Damit ist Dreh- und Angelpunkt der Leistungsbeurteilung ein Leistungsentgelt von 15 Prozent.

Beispiel für einen Beurteilungsbogen nach den Grundsätzen des ERA-TV

Aufgeführt sind beispielsweise für die Merkmale Effizienz und Qualität jeweils ausgewählte, konkrete Kriterien. Dazu muss die Führungskraft den Beschäftigten verdeutlichen, was sie machen müssen um zum Beispiel eine Beurteilungsstufe „D“ zu bekommen. Sollte die Führungskraft nicht verdeutlichen, wie Beschäftigte eine bessere Beurteilungsstufe bekommen können, so ist es ratsam nachzufragen, was man konkret für die jeweilige Beurteilungsstufe tun sollte. Wie so eine Beurteilungsskala konkreter aussehen könnte, sehen Sie im Beispiel auf Seite 3.

Mitteilung der Kriterien zur Beurteilung für 2015								
Von		Beschäftigter, Abteilung			Personalnummer		Entgeltgruppe	
Durch		Vorgesetzter			Datum			
Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Merkmal 6 gilt nur für Beschäftigte mit Führungsverantwortung.								
Bewertung	Merkmale	Beurteilungsstufe						
		A	B	C	D	E	F	G
<input type="checkbox"/> ohne Führung - 84 Punkte <input type="checkbox"/> mit Führung - 120 Punkte		Das Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der	Das Leistungsergebnis liegt über dem Ausgangsniveau	Das Leistungsergebnis liegt im allgemeinen Umfang den Erwartungen	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt teilweise über den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen
	1	Effizienz wirksame Arbeitsausführung;	0	4	8	12	16	20
2	Qualität sorgfältige Durchführung von Aufgaben Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	4	8	12	16	20	24
3	Flexibilität	0	2	4	6	8	10	12
4	Verantwortliches Handeln Übernahme von Verantwortung	0	2	4	6	8	10	12
5	Kooperation	0	2	4	6	8	10	12

Für ZEISS-Beschäftigte hat das BAG-Urteil mit seiner Umsetzung praktische Folgen

Allen Beschäftigten, für die der ERA-Tarifvertrag und die „Rahmenvereinbarung Beurteilen“ gelten, haben wir im Folgenden einige praktische Hinweise zusammengestellt

Vorbereitung:

1. Wann wurden mir die ausgewählten Kriterien schriftlich mitgeteilt? War dies früh genug im Beurteilungszeitraum (mindestens sechs Monate bzw. im Vorjahresgespräch)? Konnte ich mein Arbeitsverhalten im Beurteilungszeitraum an diesen Maßstäben ausrichten?
2. Weiß ich, wie ich ein höheres Leistungsentgelt erzielen kann oder wann ich mit einer Kürzung rechnen muss? Kenne ich für jedes vom Vorgesetzten ausgewählte Kriterium den Beurteilungsmaßstab?
3. Habe ich eigene Notizen über den Leistungsbeurteilungszeitraum gemacht, diese auf die ausgewählten Kriterien und Beurteilungsmaßstäbe geprüft und als Spickzettel für's Gespräch zur Hand?
4. Habe ich zur Vorbereitung zum Erläuterungsgespräch von meinem Vorgesetzten alle notwendigen Unterlagen und Information rechtzeitig ausgehändigt bekommen?

Beurteilungsgespräch

1. Erhalte ich eine schriftliche, vom Vorgesetzten unterschriebene Kopie der Beurteilung?
2. Ist die Erläuterung des Vorgesetzten so detailliert, dass ich positive und negative Bemerkungen erkennen kann? Ist die Beurteilungsstufe bei jedem Kriterium nachvollziehbar und plausibel? Kenne ich den Maßstab, wonach meine Leistung beurteilt wird? Weiß ich, was ich konkret hätte tun müssen, um ein höheres Leistungsentgelt zu erzielen?
3. Wenn sich die Leistungsbeurteilung verschlechtert hat: Kann meine Führungskraft konkret beantworten, was sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert hat und was zu tun ist, um die bisherige Leistungsbeurteilung wieder zu bekommen.
4. Mache ich mir eigene Notizen? Lasse ich ggf. meine Anmerkungen dem Protokoll des Vorgesetzten beilegen?
5. Unterschreibe ich die Kenntnisnahme der Leistungsbeurteilung und/oder mache ich ggf. eine schriftliche Anmerkung dazu (z.B. „Zur Kenntnis genommen aber nicht damit einverstanden“).

Nach der Beurteilung

Bin ich mit meiner Leistungsbeurteilung nicht einverstanden, so kann ich diese reklamieren:

1. Die Reklamation muss begründet werden und baldmöglichst nach Kenntnis des Reklamationsgrundes erfolgen.
2. Ich ziehe den Betriebsrat zu Rate – am Besten schon zur Formulierung der Reklamation.
3. Ich vereinbare einen Beratungstermin mit dem Betriebsrat, damit dieser am Besten auf eine einvernehmliche Lösung mit meinem Vorgesetzten und der Personalabteilung dringen kann.
4. Sollte ich mit der Überprüfung meiner Reklamation weiterhin nicht einverstanden sein, so kann ich als IG Metall-Mitglied Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die IG Metall bekommen.

Beispiel: Was wird für die Beurteilungsstufe „D“ erwartet?

Merkmal	Kriterium	Erwartung für „D“	Steigerung
Effizienz	Rationelle Durchführung	Der zur Arbeitsaufgabe definierte Prozess wird eingehalten. Dazu gehört ...	Der Prozessfluss wird kontinuierlich verbessert.
Qualität	Absprachen	Absprachen werden eingehalten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine rechtzeitige Eskalation.	Qualität wird verbessert, positive Rückmeldung von Kunden
Verantwortliches Handeln	Übernahme von Verantwortung	Die abgestimmten Umfänge der Verantwortung werden erfüllt. Regelmäßige Kommunikation erfolgt, Problemstellungen werden zeitnah diskutiert.	Der Verantwortungsbereich wird hinsichtlich Effizienz und Stabilität weiterentwickelt.
Kooperation	Zusammenarbeit mit anderen Stellen / Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe.	Zusammenarbeit läuft reibungslos, Mängel werden gemeinsam geklärt.	Die Zusammenarbeit wird kontinuierlich verbessert.

Interview mit ERA-Experte Walter Beraus:

„Viele Streitpunkte sind geklärt“

Bundesarbeitsgericht festigt die Rechte der Betriebsräte und Beschäftigten

FRAGE: Welche Auswirkungen hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) über die Anwendung der Leistungsermittlungsmethode Beurteilen aus deiner Sicht über die Firma ZEISS hinaus?

WALTER BERAUS: Das BAG-Urteil und die Ausführungen in der Urteilsbegründung haben grundsätzliche Bedeutung, da in vielen Punkten die Rechtsauffassung der IG Metall bestätigt wurde. Damit sind viele Streitpunkte in den Betrieben geklärt. Die wichtigsten Punkte:

- Bei der Leistungsbeurteilung geht es nicht um einen Vergleich der Beschäftigten untereinander, sondern um eine Beurteilung auf der Grundlage der tariflichen Bezugsleistung. Auch eine Beurteilung nach billigem Ermessen kommt nicht mehr in Betracht.
- Liegt eine unstrittige Leistungsbeurteilung vor, so stellt diese bei der folgenden Leistungsbeurteilung den Ausgangspunkt dar. Die Auffassung vom Arbeitgeberverband Südwestmetall, dass bei jeder Beurteilungsperiode bei Null angefangen wird, nach dem Motto: „Neues Spiel – neues Glück“, ist nun endgültig Geschichte.
- Die tarifliche Rahmenregelung ist durch die Betriebsparteien auszugestalten, da nur so eine personengenaue und sachgerechte Beurteilung im Sinne des ERA-TV zu erreichen ist. Es gilt der Grundsatz:



Walter Beraus hat über Jahre hinweg als verantwortlicher Sekretär des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg den ERA-Tarifvertrag mit entwickelt und in Verhandlungen mit den Arbeitgebern beharrlich darauf geachtet, dass die Rechte der Beschäftigten im Vertrag verbindlich festgehalten werden.

Je konkreter, umso besser, da unnötiger Streit vermieden wird. Nur wenn den Beschäftigten klar ist, was dem Arbeitgeber bei der Erbringung der konkreten Arbeitsleistung besonders wichtig ist, haben diese die Möglichkeit, Einfluss auf die Höhe des Leistungsentgelts zu nehmen. Da es eine Vielzahl von Beurteilungsfehlern gibt, hat die Beurteilung über den gesamten Zeitraum einer Beurteilungsperiode anhand einer Dokumentation zu erfolgen.

FRAGE: Das BAG hat die Rechtsauffassung der IG Metall bestätigt, dass eine Beurteilung nicht auf der Grundlage eines Vergleichs der Beschäftigten untereinander zustande kommen darf. Welche konkreten Folgen hat dies?

WALTER BERAUS: Im Prinzip kann man sagen, dass durch den Vergleich der Beschäftigten untereinander die Summe des Leistungsentgelts gesteuert werden kann und wird (zum Beispiel durch eine Begrenzung auf genau 15 Prozent). Strengen sich also alle Beschäftigten an, um ein höheres Leistungsentgelt zu erhalten, steigt zwar die Leistung von allen, aber das Volumen des Leistungsentgelts bleibt gleich, da als Grundlage nicht die tarifliche Bezugsleistung als fest stehende Größe herangezogen wurde, sondern die durchschnittlich erbrachte Leistung.

Eine Beurteilung auf der Basis der tariflichen Bezugsleistung würde bei einer Leistungssteigerung auch zu einem höheren Leistungsentgelt führen.

FRAGE: Kann man das BAG-Urteil auf den Punkt bringen?

WALTER BERAUS: Auf den Punkt gebracht bedeutet dies: Der Willkür bei der Anwendung der Methode Beurteilen durch die Arbeitgeber wurden deutliche Grenzen gesetzt!

Ich bin in der IG-Metall...

... weil nur mit einer starken Gewerkschaft im Rücken der Kampf um den Erhalt unserer Arbeitsplätze gelingen kann.



Marko Cic · Carl Zeiss Jena GmbH · Standort Oberkochen

Ich bin in der IG-Metall...

... weil der Carl Zeiss- Konzern mit der IG-Metall auch Tarifverträge verhandelt und ich die Gewerkschaft durch meine Mitarbeit und Mitgliedschaft stärke.



Bernd Röser · Carl Zeiss IMT GmbH · Standort Oberkochen

Ich bin in der IG-Metall...

... weil sie insbesondere bei Carl Zeiss schon sehr viel bewirkt hat. Wer wie ich Ansprüche an seine Arbeit und sein Leben stellt, braucht eine starke Organisation, die in der Lage ist gute Tarifverträge abzuschließen.



Egon Ocker · Carl Zeiss Meditec AG · Standort Oberkochen

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**



Erfolge erzielen macht auch Spaß!

In der Tarifrunde waren ZEISS-Beschäftigte stark engagiert

Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2015 war eine ganz besondere Aktion: Es ging nicht nur um Geld, sondern auch um qualitative Forderungen – und die Beschäftigten in Baden-Württemberg waren zu Hunderttausenden auf den Beinen, um für die Forderungen der IG Metall einzutreten. Aktiv dabei waren Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von ZEISS und aus der Verwaltungsstelle Aalen insgesamt.

Wer sich ausgemalt hatte, eine so frühe Tarifrunde würde wegen des winterlichen Wetters kaum die Belegschaften mobilisieren, sah sich getäuscht: „Mit heißem Herz gegen kalte Füße“ war die Parole, so wie auf den hier gezeigten Bildern der großen Jugendaktion in Sindelfingen am 11. Februar mit tatkräftiger Unterstützung aus dem Ostalbkreis.

Unter dem teils augenzwinkernden Motto „Keine Angst vorm bösen Wolf“ nahmen IG-Metall-Mitglieder die Positionen von Arbeitgeber-Chef Stefan Wolf aufs Korn – in blendender Fasnets-Stimmung, aber inhaltlich völlig seriös. Immerhin galt es, gegen die Blockade-Haltung von Wolfs Mannschaft angemessenere Bezahlung durchzusetzen, aber auch eine

zeitgemäße Altersteilzeit, damit Lebensgestaltung beim Übergang in die Rente auch beim einzelnen liegt und nicht nur in der Macht des Arbeitgebers.

Auch das zweite qualitative Thema bewegte die Massen: Bildungsteilzeit nützt den Beschäftigten, aber auch den Unternehmen und der Gesellschaft allgemein. Hier wurde ein erster Einstieg erstritten, doch vieles bleibt noch zu erreichen – und je mehr Mitglieder die IG Metall hat, umso mehr kann sie für diese Menschen auch durchsetzen.

