



Wilfried Glibmann

## ■ Für deutliche Tariferhöhungen 2008, die auch auf Ihrem Konto ankommen

Sie sollten mal die Entwicklung Ihrer Jahresgehälter der letzten Jahre vergleichen! Wieviel Gehalt bekommen Sie seither mehr, oder hat bei Ihnen der Wegfall des Urlaubsgeldes eine Steigerung gar verhindert? Der Arbeitgeber hat den IBM Rentnern kürzlich mitgeteilt, dass die Gehälter der aktiven IBMer in den letzten drei Jahren im Schnitt nur um 1,57% gewachsen sind. Diese Zahl macht deutlich, dass sich hier endlich etwas ändern muss und zwar in der aktuellen Tarif- und Gehaltsrunde 2008.

In Presse, Funk und Fernsehen kann man immer wieder verfolgen, wie Arbeitgeber, die ursprünglich nur wenig geben wollten, dann durch eine lebhaftere Tarifaueinandersetzung dazu bewegt werden konnten, deutlich mehr zu geben. Darin liegen ja die spezifischen Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Tarifbewegung. Betriebsräte unterliegen der Friedenspflicht und sie können rechtlich nur die Verteilung des Geldtopfes regeln. Wenn es aber um die Größe des Gesamtbetrages geht, der zur Verteilung kommen soll, dann ist das nach dem Gesetz die Aufgabe der tariflichen Auseinandersetzung und der Gewerkschaften.

Von diesen tariflichen Möglichkeiten muss aber auch Gebrauch gemacht werden: Durch rechtzeitige Einbeziehung der Kollegen in tarifliche Aktionen und durch Druck auf die Geschäftsführung. Diese Möglichkeiten bleiben ungenutzt, wenn nur im stillen Kämmerlein

verhandelt wird, und die Tarifrunde auch sonst geräuschlos erfolgt.

Wichtig ist weiterhin, dass eine Erhöhung der Tarifgehälter dann bei allen Kollegen auf dem Konto auch wirklich ankommt. Das ist dann möglich, wenn vereinbart wird, dass die Tariferhöhung nicht mit dem Übertariflichem verrechnet wird. Die IBM hat in den letzten Jahren einen Mechanismus durchgesetzt, der dies verhindert: Die Tariferhöhungen werden verrechnet und wesentliche Verteilungsparameter der Gehaltsauszahlung mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt.

Die IG Metall fordert daher für die aktuelle Tarif- und Gehaltsrunde, dass bei der IBM in Deutschland ein Tarifvertrag für Gehaltszahlungen abgeschlossen wird, um die direkte Weitergabe von Tariferhöhungen auf das Grundgehalt sicherzustellen:

Unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) finden Sie auf der rechten Seite die Rubrik „Online beitreten“. Von dort geht's weiter zum Anmeldeformular.

- **Urlaubsgeld 2008**
- **130% Sonderzahlungen**
- **Gehaltserhöhungen für alle statt MBA & TCR nach undurchsichtigen Prinzipien**
- **Verlängerung der Altersteilzeitregelung bis 31.12.2009**
- **Verdoppelung der Ausbildungsquote auch im Jahr 2009**

Diese Forderungen sind wichtig, um die Perspektive zu benennen: Es geht um Tariferhöhungen, die auf Ihrem Konto wirklich ankommen. ■

# ■ Enger Schulterschluss mit dem Arbeitgeber

Ein erstaunliches Phänomen war in den letzten Monaten im Zusammenhang mit „One IBM“ zu beobachten: **Die Spitze des Konzernbetriebsrats und der Arbeitgeber** traten mehrfach in engem Schulterschluss vor die staunenden Kolleginnen und Kollegen.

Nichts gegen gute Einigungen zwischen Konzernbetriebsrat und Arbeitgeber. Wenn aber die KBR-Vorsitzenden auf konstruktive Hinweise bezüglich der wichtigen Übergangsregelung für die Pensionspläne APP und NPP so reagieren, dass sie in ihrer Info an die Kollegen nur eine abwägende Stellungnahme des Arbeitgebers weiterreichen („Wir hoffen, dass hiermit eventuelle Unklarheiten beseitigt sind.“), dann ist das schon sehr eigentümlich.

Der Arbeitgeber wünscht sich weitreichende Festlegungen auf Konzernebene, denen sich dann jeder unterzuordnen hat. Die Einigkeit zwischen Arbeitgeber und KBR ging aber dann entschieden zu weit, als man in den gemeinsamen Regelungen die andere BR-Gremien vorsorglich maßregelte, falls diese von ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen wollten: Wenn örtliche Betriebsräte oder wenn Gesamtbetriebsräte eine Einigungsstelle durchsetzen wollen, um vorhandene Defizite in einem Sozialplan auszugleichen, dann wird in der Regelung gedroht, dass für die betreffenden Kollegen die „goodies“ der Regelung nicht gelten sollen. Diese Missachtung

der örtlichen Mitbestimmung ist durch nichts gerechtfertigt. Auch das vom KBR in Auftrag gegebene Rechtsgutachten sieht keine Zuständigkeit des KBR für Sozialplanverhandlungen, die nach ständiger Rechtsprechung des BAG auf örtlicher Ebene zu führen sind.

## Gemeinsames Vorgehen mit dem Arbeitgeber

Betriebsabspaltungen fanden am 1. Juli 2008 in vielen Betrieben der IBM statt. Der Gesetzgeber hat für solche Situationen das sogenannte Übergangsmandat geschaffen: Mit einem Übergangsmandat bleibt der bisherige Betriebsrat in seiner alten Zusammensetzung solange bestehen, bis für den abgespaltenen Teil ein neuer Betriebsrat gewählt ist. So steht es in allen Rechtskommentaren. Und so wird eine wirkungsvolle Interessenvertretung ermöglicht.

Ganz anders aber wollte die **Mehrheit des Betriebsrates der Hauptverwaltung** vorgehen. Sie hat einen Beschluss gefasst mit dem Effekt, dass zum 1. Juli 2008 einige Betriebsräte ihr Amt und ihre Freistellung verlieren.

Das Stuttgarter Arbeitsgericht hat dieses abweichende Vorgehen der Mehrheit des BR HV zurückgewiesen und einer einstweiligen Verfügung der Betroffenen recht gegeben. Alle in eine andere Gesellschaft übergehenden BRs des bisherigen Gremiums bleiben somit bis zur der Neuwahl in ihrer neuen Gesellschaft im Amt. Das Gericht begründet diesen Beschluss so, wie es auch in allen Rechtskommentaren zu lesen ist.

Erstaunlich ist, dass nun Arbeitgeber und die Mehrheit des Betriebsrats HV dagegen vorgehen, indem beide Beschwerde beim Landesarbeitsgericht eingelegt haben. Dass der Arbeitgeber z.B. den Kollegen Herbert Rehm sofort aus der Freistellung drängen will, kann man noch verstehen. Nicht akzeptabel ist aber, dass BR Kollegen gemeinsam mit dem Arbeitgeber ihn und andere gegen das Gesetz aus der Funktion drängen wollen. Das Betriebsverfassungsgesetz schützt die Rechte von Arbeitnehmern – und dazu gehört eben auch eine professionelle und hauptamtliche Interessenvertretung durch freigestellte Betriebsräte, gerade in schwierigen Umbruchsituationen! ■■

## Aufhebungsvertrag aus heiterem Himmel?

*Immer mehr Kollegen berichten einem Betriebsrat ihres Vertrauens, dass das Unternehmen ihnen ganz plötzlich einen Aufhebungsvertrag vorgelegt hat. Im Gespräch stellt sich dann oft heraus, dass offensichtlich eine aktuelle Headcount-Vorgabe für die Abteilung der entscheidende Anlass war (Nach dem Motto „In der Abteilung müssen zwei headcounts abgebaut werden.“).*

*Jeder, der unvermittelt einen Aufhebungsvertrag angeboten bekommt, bezieht dies sofort auf seine Person: Warum gerade ich? Was habe ich falsch gemacht? Wieso wurde ich ausgewählt? Es erscheint wie eine ganz persönliche Peinlichkeit, über die man am besten gar nicht spricht – aber das wäre absolut falsch! Sprechen Sie mit einem Betriebsrat Ihres Vertrauens, schildern sie ihm auch die genauen Begleitumstände. So kann man zu einer realistischen Einschätzung der Lage kommen und das weitere Vorgehen beraten. Auf diese Weise bekommt der Betriebsrat auch einen Überblick, über das Vorgehen des Unternehmens. So kann verhindert werden, dass wir alle zu „Einzelfällen“ werden, und der Arbeitgeber in vier-Augen-Gesprächen Kollegen zu schwerwiegenden Entscheidungen bewegen kann.*



## ■ Warum werden kaum noch Fragen gestellt?

Angesichts des Verlaufs der „**One Voice**“ **Veranstaltungen an vielen Orten** stellt sich diese Frage. Kolleginnen und Kollegen schrieben Betriebsräten warum das so ist:

- „Zu Ihren Fragen hätte ich nur eine Erklärung: Die Mitarbeiter sind müde Fragen zustellen, denn die Antworten sind doch immer dieselben.“
- „Nein, in der Tat, keiner steht mehr auf, alle sind nur noch gelähmt und denken an ihren Job, wie ich auch.“
- „Ich sehe fast nur noch **MANAGER** und **JASAGER** aber kaum **LEADER**. Wir kommen vor lauter Reviews weder zum Arbeiten noch zum Nachdenken. Es regiert die Angst und das Chaos.“
- „Irgendwann verkehrt sich Druck ins Abstruse. Soll heißen: Es macht gleich gültig. Wir sind mittlerweile gewohnt, solche „Sprüche“ zu hören, es wird erwartet, dass sie kommen, man ist geradezu gespannt, was als nächstes kommt. Warum noch drüber aufregen? Und: Die Geschäftsleitung zeigt keinerlei Selbstkritik.“

Es besteht im Unternehmen offensichtlich bei vielen eine **Haltung der Vorsicht**, man will nicht „in den Fokus“ kommen. Wir halten es für sehr wichtig, diese **Atmosphäre des Schweigens und des Abtauchens** zu durchbrechen. Das wäre auch zum Wohle der Firma, denn Motivation durch Angst bringt längerfristig kein Wachstum. Auch Resignation hemmt und bringt alles andere als Kreativität und Elan im Job hervor.

### **Wir sagen, was Sache ist! IG Metall.**

Manche Wahrheiten sind unbequem. Die Überbringer unbequemer Wahrheiten werden selten dafür geliebt, aber sie werden dringend gebraucht. Dies gilt gerade für die IBM, in der immer wieder der Satz zu hören ist „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, dann können Sie ja gehen“. Dieser diskrete Charme der Macht verleitet auch manchen Betriebsrat dazu, zu schweigen.

Wir IG Metaller und die bei uns organisierten Betriebsräte meinen: Einige müssen den Mut aufbringen, auch mal unbequem zu sein. Genau das macht unseren Wert aus: unsere ungeschönten Information und unsere offene Kritik bringen die Geschäftsführung in Zugzwang (auch wenn sie es vehement abstreitet), weil wir die Interessen vieler IBMerinnen und IBMer laut und deutlich aussprechen und unerschrocken Forderungen stellen.

Ohne die IG Metaller in der IBM hätten Betriebsräte viel weniger Rückhalt. Die IG Metall unterstützt kritische und mutige Betriebsräte in der IBM. Sie bietet ihnen eine Plattform und die Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen. Ohne diese Hilfestellung könnten diese Betriebsräte dem Druck mancher Ja-Sager nicht standhalten.

Ein weiterer ‚Added Value‘: Die IG Metall gibt ihren Mitgliedern Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen Arbeits- und Sozialrechtsfragen. Aber die Mitgliedschaft in der IG Metall bedeutet auch, eine Perspektive zur Vermeidung individuelle gerichtliche Auseinandersetzungen zu haben: Der Schutz solider, von IG Metall mitgestalteter Tarifverträge erübrigt solche Schritte. Und, in der IG Metall werden Strategie und Vorgehen gemeinsam und demokratisch entschieden.

Schließlich: Das Argument, die Geschäftsführung verhandele ja nicht mit der IG Metall über Tarifverträge, macht die IG Metall nicht weniger wirksam: Allein durch unsere Präsenz, durch unsere Forderungen, Vorschläge und Kritik sind wir Teil der Tarifaufeinandersetzung. Ohne die IG Metall hätte die Geschäftsführung einen Widersacher weniger, und die Gewerkschaft ver.di stünde den ausufernden Forderungen einer dann erstarkten Geschäftsführung schwächer gegenüber als je zuvor.

Deshalb: Die IG Metall ist gut für eine starke, unerschrockene Interessenvertretung – gut für uns alle! Machen Sie mit in der IG Metall. Beitritt über [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



Bertold Baur

# ■ One IBM – Fiktion oder Realität?

Optimisten haben unter One IBM immer verstanden, dass alle Beschäftigten zu gleichen Arbeitsbedingungen an einem Strang ziehen sollen. Geschäftsleitung, die Mehrheit im KBR und der ver.di Konzernbetreuer aber wollen genau das nicht. Hier einige Beispiele.

**1.** Die Überleitungsvereinbarung enthält einen Passus, der bestimmt, dass diese Vereinbarung nicht für Betriebe gilt, die eigene Sozialplanverhandlungen führen (siehe Seite 2!). Dieser Versuch hinterlässt den faden Beigeschmack, dass KBR-Mehrheit und Geschäftsleitung probiert haben, durch die Maßregelung in der Überleitungsvereinbarung Betriebsräte an der Ausübung ihrer Rechte zu hindern. One IBM sieht anders aus!

**2.** Die Überleitungsvereinbarung enthält ferner einen Passus, wonach für von der IG Metall betreute IBM-Töchter einige goodies des Anhangs 2 der Überleitungsvereinbarung nicht zur Anwendung kommen. One IBM? Leider nicht.

**3.** Im Anhang 10 - 12 zum Interessenausgleich haben KBR-Mehrheit und Geschäftsleitung durch Zusammenlegung missliebige Betriebsräte eliminiert. One IBM? Doch nur, wenn man der Lebenseinstellung anhängt, mehr als eine Meinung sei von vornherein schädlich.

**4.** Die KBR-Mehrheit war nicht bereit, Nachverhandlungen zu APP und NPP zu führen. Damit ist die kollektive Rechtsposition der übergegangenen Beschäftigten beendet worden, die jetzt nur noch ein Individualrecht gemäß § 613 a BGB besitzen. One IBM? Leider nein.

**5.** Die ver.di-Position zu Tarifverhandlungen für die CSS Beschäftigten lautet: Wenn wir diese auf IBM-Niveau haben, können sie nicht mehr kostendeckend operieren und geraten in Existenznot. One IBM? Eher vorausseilender Gehorsam gegenüber der Geschäftsleitung.

**6.** Die Mehrheit des Betriebsrates der Hauptverwaltung IBM D versuchte ONE IBM dazu zu nutzen, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der HV, unseren Kollegen Herbert Rehm, zum 1. Juli aus dem BR-Amt zu drängen (siehe Seite 2!). One IBM? Mitnichten.

## Fazit:

Für die Geschäftsleitung bedeutet One IBM lediglich Vermeidung von Doppelarbeiten und einheitlicher Kundenauftritt, nicht mehr, nicht weniger. Der ver.di Konzernbetreuer und die KBR-Mehrheit sehen One-IBM als Chance, die IG Metall in der IBM zu marginalisieren. Ein aussichtsloses Unterfangen!



## Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (BR Düsseldorf); Ralph Hartmann (BR Mainz); Gisela Michels (BR Düsseldorf); Martin Berghof (BR Hamburg); Thomas Raue (BR Hannover); Herbert Rehm (BR HV Stuttgart); Dr. Uli Scharffenberger (IBM Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (BR Walldorf); Jörg Winter (BR IBM Entwicklung GmbH). BR = Mitglied des Betriebsrats.

Adresse:  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
60329 Frankfurt,  
Bertold Baur (IG Metall Vorstandsverwaltung),  
e-mail: bertold.baur@igmetall.de,  
Tel. 069 - 6693-2706

Die Denkanstöße und weitere Informationen finden Sie unter: [www.igmetall.de/ibm](http://www.igmetall.de/ibm)  
Wenn Sie die Denkanstöße elektronisch abonnieren wollen, schicken Sie bitte eine e-mail an: [bertold.baur@igmetall.de](mailto:bertold.baur@igmetall.de)

Druck:  
Druckerei Fritz Classen,  
Düsseldorf, Tel.0211 - 789887

## Beitrittserklärung

Name ..... Vorname .....

Straße/Hausnummer .....

Postleitzahl/Wohnort .....

Telefon ..... Geburtsdatum .....

Betrieb: Name und Ort .....

z. Zt. vollbeschäftigt     teilzeitbeschäftigt     männlich     weiblich  
 Auszubildende/r bis voraussichtlich: .....  
 gewerbli. Arbeitnehmer/in     Angestellte/r     kaufm.     techn.     Meister

Nationalität ..... Änderung des bisherigen Status .....

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ..... ab Monat .....

geworben durch (Name und Betrieb) .....

### Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. .... Bankleitzahl .....

Name des Kreditinstituts .....

in PLZ ..... Ort .....

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsbeitrag nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierensart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers .....

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder schicken an:  
IG Metall Vorstandsverwaltung, Bertold Baur, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt