



Bertold Baur

## ■ Globalisierung in der IBM: Wem nützt sie? Oder auch: Sammeln für Sam!

**Zusammenhänge: Erhöhung der EPS durch Kürzung von Boni und Incentives, Streichung des Urlaubsgeldes, Gehaltseinsparungen im Vertrieb, Kürzung des Essensgeldzuschusses, Privatisierung der DSL-Anschlüsse, Kündigung des ZVP**

**In fast jeder Betriebsversammlung der IBM kann man dieselbe Predigt hören: Die Globalisierung ist ein Segen, denn nur so können wir hochqualifizierte Arbeitsplätze im Hochlohnland Deutschland halten. Das ist so richtig wie nichtssagend, weil es um diese Frage gar nicht geht.**

**Sondern es geht vielmehr um die Frage, wer den Mehrwert aus dem international arbeitsteiligen Zusammenwirken abschöpft.** Die Arbeitnehmer sind es nicht, auch nicht diejenigen hierzulande, denn die haben seit der Streichung des Urlaubsgeldes im Durchschnitt jedes Jahr draufgelegt. Um nicht lange drum herum zu reden: Es sind die Vertreter des Top-Managements, die sich in der IBM die Taschen füllen.

Das wird natürlich nicht gesagt, sondern: „Wir müssen die zugesagten Steigerungsraten bei den Earnings per share erreichen, um das Vertrauen des Markts in die IBM zu rechtfertigen. Andernfalls würde der Aktienkurs fallen und die Produkte von IBM würden weniger nachgefragt.“ Also müssen wir die Earnings erreichen, und sei es dadurch, dass den Arbeitnehmern der Essensgeldzuschuss oder der DSL-Anschluss abgenötigt wird. Also kurzgefasst:

### **Sammeln für Sam.**

Ein besonderer Skandal ist die Kündigung des ZVP für die Neueingestellten.

Hier wird ein Generationenvertrag aufgekündigt und rücksichtslos den Jungen genommen, was den Alten rechtlich nicht genommen werden darf. **IBM entzieht sich weiter der sozialen Verantwortung.** Dabei geht die Geschäftsleitung nach dem immer gleichen Rezept vor: Teile und herrsche! Spannungen in der Belegschaft erleichtern das Durchregieren.

Wieso sollte diese Taktik dieses Mal nicht aufgehen, nachdem man vor bald zwei Jahren sogar den Ausschluss des Vertriebs von Gehaltserhöhungen durchsetzen konnte.

Eine solche Art der Geschäftsführung schreit förmlich nach mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Zu diesem „Mehr“ an Mitbestimmung passt, dass jetzt die Uhren in den USA anders gehen und erste Anzeichen des Lernens aus der Bankenkrise zu erkennen sind: Die stärkere Kontrolle der Unternehmen ist weltweit angesagt. Dem versucht sich die IBM bezüglich der Betriebsrenten mit dem fadenscheinigen Hinweis zu entziehen, man müsse aus dem ZVP aussteigen, weil ein Wechsel aus einem defined benefit Plan in einen defined contribution Plan in Deutschland nicht möglich sei. **Dann sollte man bei dem defined benefit Plan bleiben.** Denn dann hat man die Probleme nicht. Wie lange noch will eigentlich die Geschäftsleitung der Belegschaft einen solchen argumentativen Unsinn verkaufen? Es geht doch zum einen darum, dass man die stärkere Kontrolle in den USA und auch hierzulande fürchtet

und zum anderen um den bereits oben erwähnten Aspekt:

### **Sammeln für Sam.**

Wenn man die Informationen aus den Tarifverhandlungsrunden aufmerksam liest (Stichwort „Gesamtvergütung“), weiß man, was die Geschäftsleitung im Schilde führt: Man will die schlechte Weltwirtschaftssituation zur Umverteilung in der IBM nutzen und das ganze als Gehaltserhöhungsprogramm verkaufen.

Zugleich will man die Verhandlungen noch stärker auf die betriebliche Ebene verlagern, weil von dort weniger Widerstand zu erwarten ist als von einer vereinten Gewerkschaftsbewegung. Und das Ganze soll dieses Jahr schnell gehen, u.a. wegen der Neueinstellungen zum 1. August, um ihnen einen Ersatz für den ZVP anbieten zu können.

Die These lautet: Wenn das Sparen und **Sammeln für Sam** im zweiten Quartal besser als im dritte Quartal klappt, dann finden Verhandlungen selbstverständlich im zweiten Quartal statt. Holzauge, sei wachsam! Die Gesamtbetriebsräte der IBM werden noch im Juli zu entscheiden haben, ob sie anstelle der Gewerkschaften Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung schließen. Das hängt sicher auch von dem dann vorliegenden Angebot ab.

**Eine Gehaltserhöhung für alle in der gesamten IBM ohne Einsparungen an anderer Stelle muss dabei die Losung sein.** II



Wilfried Glibmann

**Vor drei Jahren versuchte die IBM Geschäftsführung einen verschlechternden Eingriff in die Pensionspläne APP und NPP.** Dieser Versuch scheiterte an dem aktiven Widerstand der Kollegen, Betriebsräte und Gewerkschaften in der IBM. Damals erschien es einigen Kollegen so, als hätten die IBMer mit älteren Pensionsplänen egoistisch ihre Teilinteressen verteidigt. **Heute aber wird deutlich, dass dieser Abwehrerfolg auch ein Erfolg für die Kollegen mit ZVP gewesen ist.**

Die Geschäftsführung versuchte damals, eine **Verschlechterung bestehender Pensionspläne** durchzusetzen und diese hätte gravierende Auswirkungen für die Kollegen an Bord gehabt. Ein solcher verschlechternder Eingriff in Betriebsrenten ist in Deutschland „eigentlich“ ohne hinreichenden Grund gar nicht möglich.

Der Arbeitgeber versuchte es aber dennoch und der Versuch war sehr intelligent angelegt. Der gesetzliche Schutz der Pensionen in Deutschland erfordert das

# ■ IBM

## Betriebsrenten

### Eine wichtige Erfahrung

**Die Schließung des Pensionsplans ZVP für künftige Kollegen fordert uns, einen Blick zurück zu werfen.**

Handeln hellwacher Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter, die die gesetzlichen und betriebspolitischen Möglichkeiten in der Stunde der Gefahr auch zu nutzen wissen.

Genau das ist durch unsere Aktionen in 2006 gelungen und dieser Erfolg und die-

se Erfahrung bleibt auch für die Zukunft wichtig. **Wir jedenfalls werden auch künftig jede Veränderung der Pensionen sehr genau analysieren.**

Das Thema Pensionen erfordert Wachheit und Reaktionsschnelligkeit. **||**

## Vorsicht, Überraschung!

(„Ich habe keinen Job mehr für Sie“)

Stellen Sie sich einmal die folgende Situation vor:

*Ihr Manager hat Sie zu einem Termin gebeten.  
Sie sitzen ihm gegenüber.  
Nach kurzem Small Talk sagt er Ihnen:  
„Ab dem 1.7. habe ich keinen Job mehr für Sie“.  
Sie sind völlig überrumpelt.*

Es gibt Kommunikationstechniken und es gibt Firmen, die ihre Führungskräfte in diesen Techniken ausbilden und trainieren. Diese Praktiken arbeiten mit Überraschung: Der Mitarbeiter wird systematisch in eine Situation gebracht, in der er von Anfang an in der Defensive ist. Egal wie er argumentiert, er kommt aus der Defensive nicht mehr heraus. Es geht nämlich nicht um Argument und Gegenargument. Diese Techniken sind Mittel zum Zweck und der Zweck steht von vornherein fest: Der Mitarbeiter soll raus. Raus aus der Abteilung oder raus aus dem Unternehmen.

Es ist wichtig für Sie zu wissen, dass es in der Welt der Arbeit solche Techniken gibt. Sollten Sie einmal feststellen „Hoppla, jetzt bin ich in dieser Situation! Man will mich überrumpeln“, dann ist das Erkennen der Situation der erste Schritt, um aus der Defensive herauszukommen.

Eine Erfahrung hat sich in einer solchen Situation bewährt:

- *Unterbrechen Sie das Gespräch.*
- *Wenden Sie sich an einen Betriebsrat Ihres Vertrauens.*
- *Zusammen mit dem Betriebsrat kann dann ein Dreier-Gespräch vereinbart werden: Mitarbeiter, Führungskraft und Betriebsrat.*

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.



Martin Berghof

Gisela Michels

# ■ Kündigung des PBC-Regelwerks auch durch GBR IBM D

**Eine bemerkenswerte Entscheidung aller im Gesamtbetriebsrat der IBM Deutschland GmbH vertretenen Betriebsräte: Einmütig haben die Betriebsräte der IBM Deutschland im GBR die dem Regelwerk zugrundeliegende Betriebsvereinbarung gekündigt. Gesamtbetriebsräte anderer IBM Töchter hatten diesen Schritt schon vollzogen.**

Grund waren die vielen Fälle von Nichtachtung des PBC-Regelwerks, über die wir in den letzten Denkanstößen berichtet haben:

- **keine gemeinsame Zielfestlegung,**
- **Benachteiligung bestimmter Mitarbeitergruppen,**
- **Bevorzugung von Führungskräften 2009,**
- **keine Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit,**
- **Mißstände bei der Einspruchsbehandlung.**

Diese falsche Prozessumsetzung durch das Unternehmen beschädigt Motivation und gefährdet berufliche Sicherheit und Weiterentwicklung.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben hieran Kritik geäußert. Die Betriebsräte haben im GBR in den letzten beiden Jahren durch konstruktive Kritik und sachliche Zusammenarbeit mit dem ‚process owner‘-Manager alles versucht, um Regelwerk und Einhaltung zu verbessern. Ohne Erfolg.

Aus diesem Grund, und als notwendiger Schritt einer wirksamen Interessenvertretung haben die im GBR vertretenen Betriebsräte die bisherige Situation durch die Kündigung der bestehenden Vereinbarung beendet. Es geht nicht

darum, Leistungsbewertung abzuschaffen. Ziel ist ein fair und korrekt gelebter Prozess, der bei Regelverstößen durch Führungskräfte Nachteile für Mitarbeiter ausschließt.

Da zu diesem Thema eine enge Abstimmung der Betriebsräte aller Konzerngesellschaften stattgefunden hat, führt der

GBR der IBM Deutschland GmbH deshalb ausnahmsweise die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht selbst, sondern beauftragt den KBR dazu. Damit die Interessen der IBMer in der IBM Deutschland GmbH als größter Konzerngesellschaft auch berücksichtigt bleiben, behält sich der GBR einen eigenen Beschluß über das Verhandlungsergebnis vor. ■

## Das Neueste zum PBC aus der IBM MBS

Nachdem andere Gesamtbetriebsräte bereits die Betriebsvereinbarungen zum PBC-Verfahren und -Tool gekündigt hatten, ist der Gesamtbetriebsrat der MBS dieser Maßnahme in seiner Sitzung am 1.7.09 gefolgt und hat seinerseits das PBC aufgekündigt.

Grund der Kündigung sind vor allem Leistungsbewertungen, die nicht individuell sondern nach sachfremden Kriterien erfolgen. Warum werden jüngere Beschäftigte im Schnitt besser benotet als ältere? Warum kommen höhere Gehaltsgruppen und Manager besser weg als der Großteil der Beschäftigten? Manager bekommen doch schon durch die Art ihrer Tätigkeit deutlich mehr Geld. Wenn man eine Servicetätigkeit sehr gut macht, muss man den selben Anspruch auf eine sehr gute PBC-Note haben wie eine sehr gut arbeitende Führungskraft!

Der Gesamtbetriebsrat der MBS hat - wie die anderen Gesamtbetriebsräte auch - den Konzernbetriebsrat beauftragt, auf der Basis der bisherigen Betriebsvereinbarungen ein neues PBC-Verfahren und -Tool zu verhandeln.

# Gemeinsame Tarifforderung von ver.di und IGMetall in 2009

**Mancher ältere IBMer mag es kaum glauben: beide Gewerkschaften wollen in der diesjährigen Tarifrunde zusammenarbeiten und sind die ersten entsprechenden Schritte schon gegangen.**

Am 8. Juni haben Vertreter beider Organisationen die diesjährige Tarifforderung miteinander beraten. Die im Anschluss in der ver.di-Tariffkommission beschlossene Forderung wurde in der Sitzung der IGMetall-Tariffkommission am 17. Juni bestätigt. Damit ist der Weg frei für eine einvernehmliche Vertretung der IBM-Beschäftigten in der diesjährigen Tarifrunde.

**Auf diese Basis lohnt es sich wirklich, in der IGMetall Mitglied zu werden.**

## Zu den einzelnen Forderungen:

- 1) Gehaltserhöhung für alle IBM-Beschäftigten ab dem 1.6.2009.
- 2) Verlängerung der Regelung zur pauschalen Mehrarbeit 38+3 für 2010ff, bei verbesserter Vergabe- und einem Mindestbetrag von 60 Euro sowie einem erhöhten Stundensatz von 1,5% pro geleisteter Mehrarbeitsstunde.

- 3) Erhöhung der Vergütung für alle BA-Studierenden um 75 Euro sowie strukturelle Verbesserungen bei zusätzlichen studiumsbezogenen Aufwandsentschädigungen.
- 4) Beibehaltung der Anzahl der Studienplätze für den BA/FH-Jahrgang 2010.
- 5) Erstreckung der Altersteilzeit auf die Jahrgänge 53-55 sowie eine adäquate Nachfolgeregelung für 2010ff.
- 6) Erhöhung der Mindestabsicherung der Sonderzahlung auf 1750 Euro.  
  
Für Gewerkschaftsmitglieder soll die Mindestabsicherung unabhängig von der PBC-Note gelten.
- 7) Kollektive Regelung eines äquivalenten Altersvorsorgemodells für alle ab dem 1. August 2009 Neueingestellten.

Es wird für die Durchsetzung dieser Forderungen darauf ankommen, dass die Belegschaft ein Zeichen setzt. Sich gewerkschaftlich zu organisieren, ist ein Gebot der Vernunft, weil nur dadurch der Geschäftsleitung der Wille der Belegschaft deutlich gemacht werden kann, für die Durchsetzung der Forderung etwas zu tun.

**Sich in der IGMetall zu organisieren bedeutet: Ich lasse mir nicht alles gefallen, und ich habe einen starken Partner an meiner Seite, der meine Interessen vertritt.**

Diese starken Partner wird die Belegschaft besonders in diesem Jahr brauchen, denn die IBM will die Krise draußen ganz schön für eine Kostensenkung innen nutzen, obwohl die IBM in Deutschland genug Geld für eine Gehaltserhöhung erwirtschaftet.

**Das Verhandlungsangebot vom 19.6. in Höhe von 0,0 ist eine Frechheit!**

Besonders vor dem Hintergrund, dass die Earnings per share erneut steigen sollen. Wir werden uns mit ver.di zusammen für eine Gehaltserhöhung, von der jeder etwas hat, einsetzen.

Aber die Gewerkschaften können es nicht alleine richten. Wenn Sie als Beschäftigte etwas durchsetzen wollen, müssen Sie Farbe bekennen. Wenn es ohne Streik geht, umso besser.

**Aber es geht nicht ohne Eintritt in die Gewerkschaft. Sie können ganz leicht online beitreten unter: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de). Oder sprechen Sie mich persönlich an, wenn Sie zwar grundsätzliches Interesse aber noch irgendein Bedenken oder schlicht eine Frage haben. Werden Sie einer von uns. Wir werden Sie ernsthaft unterstützen.**

Bertold Baur

## 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 Ehningen); Dr. Uli Scharffenberger (IBM Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (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

Druck:  
Druckerei Fritz Classen,  
Düsseldorf, Tel. 02 11 - 78 98 87

Ein Sommermärchen:  
Urlaubsgeld 2007!

Machen Sie mit!

IBM

Machen Sie mit! Unterstützen Sie unsere Aktivitäten! Verstärken wir den Druck für tarifvertragliche Absicherung.