



Bertold Baur

7% weniger Beschäftigte seit One IBM: Die IBM am Rande der Legalität

Verkappte Massenentlassungen

Umgehung der mitbestimmenden Gremien

Gezieltes Trecking der Mitarbeiter: PBC 3, Abmahnung, Aufhebungsangebot

Einführung neuer Tools und Informationsverhalten nach der Scheibchentaktik

Explosionsartige Vermehrung der Überstunden und der ehrenamtlichen Mehrarbeit

Zunehmende Stress- und Langzeiterkrankungen

Die IBM mag es nicht, wenn sie in der Öffentlichkeit in einem Zusammenhang mit Massenentlassungen genannt wird. Wenn man den gesamten Beschäftigungsabbau betrachtet, also die Neueinstellungen aus dem Beschäftigungsstand herausrechnet, dann ergeben sich seit One IBM Zahlen, die sogar Richtung 10% gehen. 10% wären bei einer Zahl von über 500 Beschäftigten im Sinne des Gesetzes eine Massenentlassung. Da eine solche Massenentlassung ungeschön wirkt, geht die IBM wie folgt vor: Es werden gerade so viele Arbeitsplätze abgebaut, dass man auf den ersten Blick wegen der Scheibchentaktik einen Interessenausgleich und Sozialplan scheinbar nicht braucht. Es gibt bekanntlich Arbeitsrechtler, die sich darauf spezialisiert haben, Firmen zu beraten, wie man unter Umgehung der Mitbestimmung Arbeitnehmer elegant los wird. Bei der IBM geht man noch einen Schritt weiter. Es sollen diejenigen gehen, die man nicht mehr zu brauchen meint. Dass es dabei nicht nach objektiven Kriterien geht, ist bekannt. Erstaunlich, dass jetzt auch die erste betriebsbedingte Kündigung auf dem Tisch liegt. Man ist geneigt, das für mit Ehningen nicht abgesprochen zu halten. Sollte das abgesprochen sein, ginge die IBM neue, noch feinere Wege.

Wer eine PBC-Note 3 bekommt, muss anpassen. Rechtlich eigentlich auf der sicheren Seite, weil die arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllend, verfolgt die IBM den Zweck, den Abschluss vorzubereiten. Ob sie im Recht ist, interessiert die IBM nicht. Kürzlich war in einer Betriebsversammlung

von einem Manager der Satz zu hören: **Wer dreimal eine PBC 3 erhalten hat, kommt für das SDC nicht in Frage.** Damit ist alles gesagt. Eine solche Politik ist unanständig, weil nur den Highperformern Perspektiven geboten werden. Die Anderen werden systematisch müde gefahren, bis sie das Aufhebungsangebot annehmen oder entnervt das Handtuch werfen.

Erste Bürgerpflicht ist daher, so früh wie möglich den Betriebsrat einzuschalten, der die Kompetenz und Aufgabe hat, eine vernünftige Beratung durchzuführen.

Die IBM hat in den letzten Jahren eine Reihe neuer Tools mit den Betriebsräten vereinbart, die erst jetzt den Gesamtzusammenhang erkennen lassen. Die Informationspolitik durch die Geschäftsleitung verfährt nach dem Motto: Nur gerade so viel herauszulassen, wie unumgänglich ist. Daher sind die Betriebsräte hellhörig geworden und wollen ganz genau wissen, was sich hinter GenO und Blue Harmony verbirgt. Wenn auch nur ein Zipfel Wahrheit an den Aussagen von Tim Ringo ist, dass die IBM bis 2017 mit nur noch einem Viertel der Mannschaft arbeiten kann, dann ist Alarmstufe Rot angesagt. **Dann ist GenO mit dem TopCoder-Ansatz eine ernste Gefahr.** Der GBR der EAS und der KBR haben sich deshalb der Problematik angenommen.

7% Beschäftigungsabbau bedeuten ja nicht, wie es die IBM gern darstellt, dass man sich damit von Ballast befreit hat, sondern dass die Arbeit von den Verbleibenden mit gemacht werden muss. Und das auf der Basis, dass zum einen schon vorher in erheblichem Umfang Überstunden anfielen und dass es schon lange eine Unkultur gibt, nicht verbuchte Mehrarbeit zu leisten. Letzteres hat verschiedene missliche Folgen: **Zum einen werden dem Arbeitgeber Stunden geschenkt. Das macht sich spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bemerkbar. Zum anderen erhöhen sich die Gefahren für die eigene Gesundheit. Zum dritten hat der Betriebsrat nicht die Möglichkeit einzugreifen, weil er von der nicht verbuchten Mehrarbeit offiziell nichts wissen kann. Zum vierten finden permanent Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz statt, das eine maximale Arbeitszeit von 10 Stunden bei einer Mindesterholzeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen vorsieht.**

Darum der Appell an die Beschäftigten der IBM: Tragen Sie alle Arbeitszeiten in ZE.web ein. Dieses Tool ist zwar bewusst benutzerunfreundlich gestaltet, doch wer es aus diesem Grunde nicht nutzt, tut genau das, was der Arbeitgeber eigentlich will.

Unsere Aufgabe lautet daher, die Entgrenzung von Arbeit zu stoppen. Zu Hause weiterzuarbeiten, ob im Same Time oder in einer Telefonkonferenz, muss die ganz rare Ausnahme bleiben. Und wenn es vorkommt, müssen diese Zeiten in ZE.web eingetragen werden.

Herr Jetter hat verkündet, es solle nicht mehr work life balance sondern work life integration heißen.

Genau das ist nicht im Interesse der Beschäftigten, ihrer Familien und ihrer Gesundheit. Darum ganz eindeutig:

Work Life Balance heißt die Devise. Deswegen auch die Forderung der IG Metall an die Geschäftsleitung der IBM: Bauen Sie die abgebaute Belegschaft wieder auf!

Um dieses und die vorgenannten Ziele erreichen zu können, muss die Belegschaft betriebspolitisch aktiver werden. Dazu gehört die Rückendeckung für den Betriebsrat zum Einen und der Gewerkschaftsbeitritt zum Anderen. Das geht online ganz einfach: Unter www.igmetall.de finden Sie auf der rechten Seite die Rubrik „Online beitreten“. Von dort geht's weiter zum Anmeldeformular.

Impressum

Redaktion: Wilfried Gleißmann (Düsseldorf, Betriebsrat, Aufsichtsrat); Martin Berghof (Hamburg, Betriebsrat); Dirk Bösenberg (Ehningen, Aufsichtsrat); Ralph Hartmann (Mainz, Betriebsrat); Gisela Michels (Düsseldorf, Betriebsrat); Thomas Raue (Hannover, Betriebsrat); Herbert Rehm (Herrenberg, Betriebsrat, Aufsichtsrat); Dr. Uli Scharffenberger (Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (Walldorf, Betriebsrat, Aufsichtsrat); Horst Schulz (Ehningen, Betriebsrat); Jörg Winter (Böblingen, Betriebsrat)

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 Wenn Sie die Denkanstöße elektronisch abonnieren wollen, schicken Sie bitte eine e-mail an: bertold.baur@igmetall.de

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

DENKANSTOSSE

Dezember 2010

Nr. 41 / 15. Jahrgang

IG METALLER/INNEN IN DER IBM

IBM Corporation -

„Roadmap 2015“

Von Dr. Thomas Schütt
Aufsichtsrat IBM Central Holding GmbH

Die IBM Corporation hat im Mai dieses Jahres in einer Serie von Vorträgen der Konzernleitung die Roadmap 2015 vorgestellt. Überraschenderweise wurde die in ihr dargestellte längerfristig angelegte Planung zur weiteren Transformation der Corporation in den zunehmend kurzfristig orientierten Mitarbeiterinformationen der deutschen IBM bisher nicht weiter thematisiert. In diesem Denkanstoß wollen wir deshalb einige für uns in Deutschland wesentliche Aspekte der im Internet unter <http://www.ibm.com/investor/events/investor0510/index.phtml> veröffentlichten Roadmap herausgreifen und zu einer qualifizierten Diskussion anregen.

Warum jetzt diese Roadmap?

In den letzten Jahren hat die IBM ihre Außendarstellung den Anteilseignern und der Wirtschaftspresse gegenüber erheblich geändert. Die stark ausgeprägte Betonung der weltweiten Technologieführerschaft im Hardware und Softwarebereich wurde zurückgenommen, der wirtschaftliche Berichtsfokus wurde von den klassischen Konzernkennzahlen Umsatz und Gewinn auf den Begriff „Gewinn pro Aktie“ (englisch „Earnings per share“, EPS) verengt.

Nachdem es der IBM in den letzten Jahren gelungen ist, diese Kennzahl ausgehend von ca. 6 USD im Jahre 2006 auf voraussichtlich 11 USD im Jahre 2010 zu erhöhen, kamen bei den Anteilseignern und potentiellen Investoren Zweifel auf, dass diese Tendenz langfristig durchhaltbar ist. Diesen Zweifeln trat die Corporation im Mai 2010 entgegen, indem sie in der so genannten Roadmap 2015 detaillierter darlegte, welche EPS Ziele sie für die nächsten Jahre erreichen möchte und welche Einflussfaktoren sie dazu verändern will.

Wie soll der höhere Gewinn pro Aktie erreicht werden?

Die IBM nennt in ihrer Roadmap sieben Einflussgrößen, die zum angestrebten EPS Wachstum beitragen sollen (Speaker3, Slide 28):

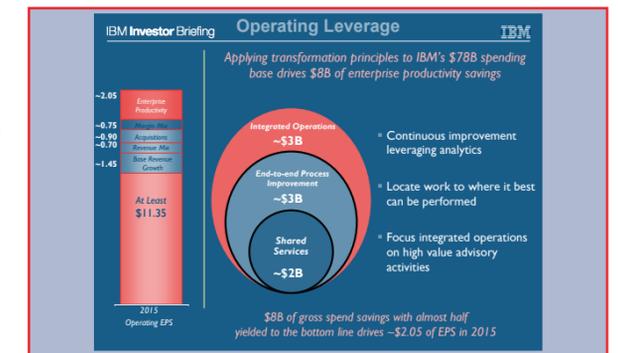
- Das normale Umsatzwachstum im Bestandskundenbereich
- Die Veränderung der Umsatzstruktur sowohl in der weltweiten geographischen Verteilung (Stichwort Wachstumsmärkte) als auch im Produktmix (starke Erhöhung des Softwareanteils am Gesamtumsatz bei gleichzeitiger Reduzierung der Hardwarequote)
- Unternehmenskäufe (mit den Aspekten Umsatzwachstum und Erwerbskosten)
- Die Wachstumsinitiativen (Smarter Planet, Business Analytics, Cloud)
- Reduzierung der eigenen Betriebskosten um ca. 10%
- Aktienrückkäufe (Bei einer kleineren Zahl an Aktien erhöht sich bei unverändertem Gewinn die Kennziffer Gewinn pro Aktie)
- Pensionskosten

Eine zusammenfassende Grafik aus der Konzernpräsentation stellt die erwarteten Auswirkungen auf die EPS Kennziffer anschaulich dar (Speaker3, Slide 37).

Die erhofften internen Produktivitätssteigerungen sollen dabei über die oben erwähnte Reduzierung der Betriebskosten mit 2,05 von 8,65 USD pro Aktie nach den Aktienrückkäufen den zweithöchsten Beitrag zum EPS Anstieg liefern. Dabei stehen im Wesentlichen drei Teilaspekte im Fokus der Konzernleitung, die im folgenden Bild (Speaker3, Slide 39) dargestellt sind.

Was bedeutet dies für uns in Deutschland?

1. Die Roadmap beschreibt den Weg vom aktuellen Ausgangswert der Kennziffer EPS im Jahr 2010 hin zu einem Zielwert für das Jahr 2015. Dies bedeutet implizit, dass die bereits von 2006 bis 2010 vorgenommen Einsparungen bei den direkten und indirekten Personalkosten (Stichworte Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Variable Pay, Fortbildungsmaßnahmen, etc.) als Basis dauerhaft angenommen werden.



2. Bei den Neuordnungen von indirekten Unterstützungsfunktionen zu global tätigen Kompetenzzentren innerhalb der IBM wird es nach den negativen Erfahrungen mit der rein Stundensatz getriebenen ersten Verlagerungsstufe sicherlich eine sorgfältigere Betrachtung und Abwägung von Kosten und Servicequalität geben. Die Notwendigkeit, die eigene Leistungsfähigkeit im internationalen IBM internen Wettbewerb tagtäglich neu unter Beweis zu stellen, wird in Deutschland nicht nur für die KollegInnen mit direktem Kundenkontakt, sondern auch in den indirekten Funktionen ein dauerhafter Zustand werden. Acht Mrd. USD Einsparungen sind geplant. Arbeiten im ständigen Ausnahmezustand?

3. Die Führung der Corporation steht mit den in der Roadmap öffentlich angekündigten Steigerungen der EPS bei den Anteilseignern und Investoren im Wort. Sollten auf Grund von Verzögerungen bei den Optimierungsansätzen (z.B. Prozesse, Tools) Produktivitätsgewinne später oder geringer eintreten, ist zu hoffen, dass mit ausreichenden Reserven geplant wurde, um die Zielerreichung abzusichern.

Es wird also nicht leichter für uns MitarbeiterInnen im deutschen Team der IBM – aber wer 100 Jahre Unternehmensgeschichte erfolgreich gestaltet hat, hat auch genug kollektive Erfahrung und Selbstbewusstsein, als eingeschwozene Crew auf einem soliden Schiff dem nächsten Sturm ins Auge zu sehen!



Wilfried Glibmann
Vorsitzender BR Düsseldorf
IBM Deutschland GmbH

IBM Betriebsrenten – „Änderung des Durchführungsweges“

Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung bei IBM sollen verändert werden. Aber: Was ist eigentlich ein „Durchführungsweg“?

Klar ist, wenn ich eine Pensionszusage habe – egal ob APP, NPP, ZVP oder IVP – dann hat der Arbeitgeber mir eine Leistungszusage gemacht. Aber WIE stellt der Arbeitgeber die Einlösung dieser Zusage sicher? Dieses WIE betrifft den sog. Durchführungsweg, und da gibt es zwei Arten:

- **Unmittelbar:** Durch Pensionsrückstellungen in der Bilanz des Unternehmens erfolgt die Sicherstellung.
- **Mittelbar:** Die Sicherstellung erfolgt über eine externe Einrichtung wie Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds (Im Folgenden: UK, DV, PK, PF).

Wichtig ist: Der Arbeitgeber kann sich durch einen mittelbaren Weg nicht seiner Verantwortung entziehen. Sollte das externe Mittel (ob UK, DV, PK oder PF) die Zahlung nicht leisten können, dann ist der Arbeitgeber wieder in der Pflicht. So steht es in § 1 des Betriebsrentengesetzes, und das ist gut so.

Zwei Durchführungswege bisher

Bei IBM gab es bisher zwei Durchführungswege:

- unmittelbar: **Rückstellungen** in der Bilanz (Größenordnung: **3 Mrd. Euro**)
- mittelbar über die **IBM Unterstützungskasse** - steuergünstig, bis zu einer bestimmten Leistung pro Mitarbeiter (Größenordnung: **6 Mrd. Euro**)

Es gibt zwar auch die **IBM Pensionskasse (PK)**, aber diese ist kein Durchführungsweg im Sinne von § 1 des Betriebsrentengesetzes. Die IBM PK fungiert **wie eine Rückversicherung**.

Als „kongruente Rückversicherung“ gewährleistet sie alle Leistungen der UK (siehe Grafik - am Beispiel der IBM D)

erfolgte zum Wohle des Arbeitgebers, und nicht zum Schaden der Beschäftigten. Es war eine sehr bewährte Konstruktion, die insbesondere auch in ihrer Anlagepolitik äußerst erfolgreich war und ist. Warum also jetzt eine Änderung?



Ein Pensionsfonds als dritter Durchführungsweg

Noch in diesem Jahr 2010 soll ein **dritter Durchführungsweg** bei IBM eingeführt werden: Der IBM Pensionsfonds.

Es sollen Leistungen und die zugehörigen Mittel (Größenordnung: **5 Mrd. Euro**)

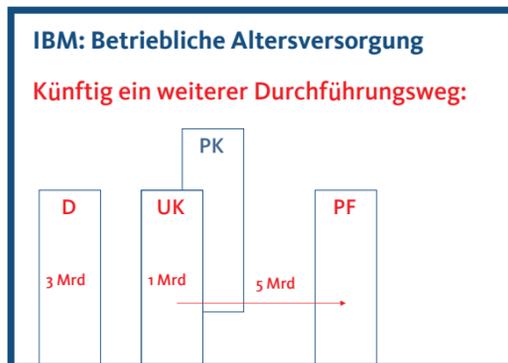
Das Unternehmen gewährt die Ansprüche „mit Rechtsanspruch“, die Unterstützungskasse „ohne Rechtsanspruch“ (Dank der BAG-Rechtssprechung ist das kein wirkliches Problem).

aus der Unterstützungskasse in den Pensionsfonds überführt werden.

Konkret geht es um erworbene Ansprüche auf lebenslange Renten (siehe Abbildung).

Das bisherige Modell hatte somit **drei Akteure** mit ihren spezifischen Gestaltungsmöglichkeiten: Das **Unternehmen** mit den Pensionsrückstellungen in der Bilanz einerseits, die **Unterstützungskasse** andererseits und die **Pensionskasse** dritterseits.

Diese drei Akteure nutzen in ihrer Interaktion die rechtlich vorhandenen Optimierungsmöglichkeiten – zum Zwecke der Steuer- und Vermögenssteigerung. Dies



Die Begründung des Arbeitgebers: Ein Pensionsfonds muss nur 20% der Beiträge für den Pensionssicherungsverein (PSV) zahlen, die für die Unterstützungskasse fällig wären. Somit könnten ab dem Jahr 2011 entsprechende Einsparungen bei den PSV-Beiträgen erreicht werden.

Dieser Grund ist zwar nachvollziehbar, aber das ist nicht die ganze Story, denn:

- Pensionsfonds sind in Deutschland schon seit 2002 möglich, und seit 2002 haben sie diesen günstigen PSV-Tarif (Warum also nicht früher?)

Unter www.igmetall.de finden Sie auf der rechten Seite die Rubrik „Online beitreten“. Von dort geht's weiter zum Anmeldeformular.

- Für das Jahr 2009 war der PSV-Beitragsatz extrem hoch (wegen der Arcandor-Insolvenz): 14,2 Promille. Für 2008 war er mit 1,8 Promille sehr niedrig, in den Jahren zuvor schwankte er zwischen 2 und 3,5 Promille. Für das Jahr 2010 sind 1,9 Promille fällig (Warum also der ganze Aufwand?).

Tatsächlich gibt es bilanzielle Gründe und weitere Anlässe für eine Veränderung des Modells:

- In diesem Jahr kommt in der IBM das Bilanzmodernisierungsgesetz (BilMoG) zur Anwendung mit erheblichen Auswirkungen hinsichtlich der Betriebsrenten.
- In der Bilanz der IBM Corporation war bislang das vorhandene Funding der deutschen IBM Betriebsrenten nach US-GAAP nicht entsprechend darstellbar.
- Paradoxiereise ist die erfreuliche Funding-Situation der IBM UK mit Schwierigkeiten verbunden, da eine Unterstützungskasse in steuerlicher Hinsicht verschiedene Grenzen zu beachten hat.

Diese Aspekte bilden mindestens ebenso den Hintergrund für die geplanten Veränderungen.

Aus Arbeitnehmersicht

Unterschiede zwischen Pensionsfonds und Unterstützungskasse:

- Ein Pensionsfonds gewährt dem Mitarbeiter einen eigenen **Rechtsanspruch**; eine Unterstützungskasse nicht.
 - Ein Pensionsfonds unterliegt der Finanzaufsicht (**BaFin**); eine Unterstützungskasse nicht (sehr wohl allerdings die IBM PK, die als Rückversicherung für die UK fungiert).
 - Die Anlagepolitik eines Pensionsfonds hat große Freiheiten, allerdings gilt das bereits auch für die Unterstützungskasse.
- Diese Punkte sind somit positiv bzw. neutral. Es gibt aber auch kritische Punkte:
- Eine Unterstützungskasse hat eine gesetzlich festgelegte Grenze, ab wann eine „Überdotierung“ vorliegt (bei 125%). Beim Pensionsfonds ist es dem Arbeitgeber überlassen, diese

Grenze festzulegen (Also: Handlungsbedarf für die Mitbestimmung!).

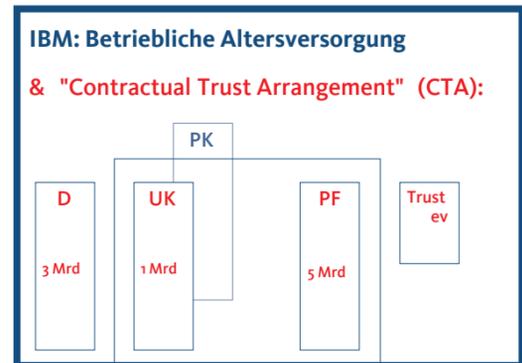
- Die IBM Unterstützungskasse hat einen Verwaltungsrat mit Arbeitnehmervertretern, bei einem Pensionsfonds als AG gibt es im Aufsichtsrat möglicherweise keine Arbeitnehmervertreter (Also: Handlungsbedarf für die Mitbestimmung!).

Es gibt allerdings noch eine weitere Veränderung, die wenig bekannt ist:

Einführung eines CTA

In der Mitarbeiterinformation von Martin Jetter wurde kein CTA erwähnt. Ein CTA wirft sofort viele Fragen auf, denn dies ist ein Treuhand-Vertragswerk, das (ohne gesetzliche Grundlage) so oder so gestaltet sein kann und üblicherweise sind CTAs mit einer hohen Intransparenz verbunden. Wir Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben daher auf Aufklärung durch die Geschäftsführung gedrungen.

Nach Aussage des Arbeitgebers geht es um Folgendes: Das Treugut sind die Vermögenswerte von UK und PF. Treugeber ist die IBM D (über die IBM D sind auch die anderen GmbHs rechtlich eingebunden) und Treuhänder ist der Verein „IBM Trust e.V.“ (siehe Abbildung).



Ein Zweck dieses Konstruktes ist offensichtlich die Bildung eines „Planvermögens“ (bzw. „plan asset“) nach dem Deutschen BilMoG (bzw. nach den US-Bilanzierungs-Regeln GAAP).

Die Funktion des CTA bestehe darin, dass alle Überschüsse aus UK und PF ausschließlich in das Treuhandvermögen fließen (ausschließlich zu Zwecken der Alterssicherung). Der CTA soll auch einen Ausgleich ermöglichen, wenn von UK und PK eine der beiden eine Überdeckung und die andere eine

Unterdeckung aufweist (die Frage einer möglichen Rückführung bei Überdeckung wird gleich erläutert).

Was bedeutet die Veränderung für uns Mitarbeiter?

Die geplanten Veränderungen unterliegen der Mitbestimmung des Konzernbetriebsrates (KBR). Deshalb hat der Arbeitgeber den KBR zu Verhandlungen aufgefordert und eine Arbeitsgruppe hat, unterstützt durch einen unabhängigen Berater, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ausgehandelt.

In einer Konzernbetriebsvereinbarung wurden folgende wichtige Punkte geregelt:

- Eine Rückübertragung von Treuhandvermögen an die IBM D kann nur dann erfolgen, wenn der Marktwert des Treuhandvermögens mindestens 25% über den Pensionsverpflichtungen liegt und dieser Sachverhalt vom Wirtschaftsprüfer bestätigt wird.
- Sollte in Folge eine Unterdeckung entstehen, dann hat sich die IBM zur Zuführung von Mitteln verpflichtet.
- Beim Pensionsfonds wird ein paritätischer Beirat (mit zwei Arbeitnehmervertretern) mit verankerten Informations- und Kontrollrechten eingerichtet und der KBR kann zwei stimmberechtigte Mitglieder des IBM Trust e.V. benennen. Auf diese Weise kann etwas Transparenz und Kontrolle ermöglicht werden.

Das neue Modell der Durchführungswege ist sehr komplex und schwer überschaubar. Im alten Modell gab es drei Akteure: Unternehmen, UK und PK. Im neuen Modell sind es fünf Akteure: Unternehmen, UK, PK, PF und Trust e.V. (siehe Abbildung).

Man kann davon ausgehen, dass damit die Optimierungsmöglichkeiten deutlich zunehmen werden. Nach heutiger Sicht der Dinge sind keine neuen Risiken für Arbeitnehmer und IBM Rentner erkennbar.

