



# DENKANSTOSSE

Februar 2013

Nr. 45 / 18. Jahrgang

IG METALLER/INNEN IN DER IBM

## **Aufsichtsratswahl 2013: Arbeitnehmerinteressen vehement vorantreiben!**

Von Helga Schwitzer

Zunächst möchte ich mich Ihnen vorstellen: Mein Name ist Helga Schwitzer und ich bin das für den Bereich Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied der IG Metall. In dieser Funktion trete ich auch auf der IG Metall Liste bei der anstehenden Aufsichtsratswahl der IBM Central Holding GmbH an. Für uns als IG Metall und für mich in meinem Verantwortungsbereich hat die Tarifpolitik für die ITK-Branche einen hohen Stellenwert, den ich mit meiner Kandidatur unterstreichen möchte. Ein weiterer Grund ist das offensichtliche Machtspiel, mit dem der Arbeitgeber versucht, die Interessen der Corporation immer mehr zu Lasten der Beschäftigten rigoros durchzusetzen. Als Außenstehende kann ich das an drei wesentlichen Punkten festmachen: Kontinuierlicher Mitarbeiterabbau, ausufernde Arbeitszeiten und Knauern beim Gehalt.

Die Corporation fährt Rekordergebnisse ein und steigert den Gewinn pro Aktie Jahr um Jahr in schwindelerregende Höhen. Und die Aktionäre partizipieren Jahr um Jahr von überbordenden Dividendenausschüttungen. Dazu tragen Sie, die Beschäftigten in Deutschland, Ihren wesentlichen Teil bei. Auf der anderen Seite werden diese kontinuierlichen Erfolge in Deutschland von immer weniger Kolleginnen und Kollegen erwirtschaftet. Doch anstatt die Beschäftigten am Produktivitätszuwachs angemessen zu beteiligen, knausert der Arbeitgeber wo er nur kann. Das hat insbesondere die vergangene Tarifrunde deutlich gezeigt. In den Genuss - wenn man es denn überhaupt so nennen darf - einer Gehaltserhöhung kommen nicht einmal die Hälfte der IBM-Beschäftigten. Stattdessen herrscht im Konzern das „Nasenprinzip“. Zudem verabschiedet sich die IBM ganz unumwunden von einer marktgerechten Bezahlung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland.

Auf der anderen Seite stehen die Kolleginnen und Kollegen bei IBM unter einem immer weiter ausufernden Termin- und Leistungsdruck, der weit ins Privatleben hinein wirkt. Folge sind eine ständig steigende Arbeitsverdichtung, die Arbeitszeit ufert aus, Berufs- und Privatleben geraten außer Balance. Dass unter solchen Arbeitsbedingungen viele erschöpft, ausgepowert und ständig überdreht sind, ist nicht verwunderlich.

Das hat nichts mit guter Arbeit zu tun – und deshalb muss sich das in diesem Jahr endlich ändern! Das Problem ist doch: Die vereinbarten Ziele können in der knapp bemessenen Zeit nicht eingehalten werden. Ziel muss es demnach sein, dass die Arbeitswelt bei IBM so gestaltet wird, dass die Arbeit wieder auf ein gesundes Maß zurückgeführt wird. Der Arbeitgeber darf nicht aus seiner Pflicht entlassen werden.

Ich sehe das Problem ausufernder Arbeitszeiten auch bei anderen IT-Unternehmen. Doch verschärfend kommt bei IBM das Problem hinzu, dass aufgrund der Umstrukturierung zu

„One IBM“, ständig neuer Aufhebungswellen und Eigenkündigungen sich auch Prozesse, Organisation und Arbeitsumfeld deutlich verändert haben. Und ein Ende der Fahnenstange ist noch nicht erreicht. Immer weitere Standardisierung, Ausgliederungen, Umstrukturierungen und Prozessveränderungen sind und bleiben wohl auch künftig an der Tagesordnung. Diese in den Augen der IBM „schöne neue Welt“ mit einer Schar weltweiter Freelancer und einer auf das absolut Notwendigste minimierten Stammebelegschaft haben allein das Ziel, die „Earnings per share“ immer weiter zu steigern. Durch weitere Zerlegung von Projektaufgaben in immer kleinere Arbeitseinheiten zur Vergabe an zertifizierte Freelancer, die dann in einen globalen Unterbietungswettbewerb treten, werden Menschen handel- und austauschbar. Die IG Metall sieht hier einen bedenklichen Trend hin zu einer Zunahme sogenannter Solo-Selbständiger im Angestelltenbereich sowie bei den Hochqualifizierten. Diese Konzernstrategie lässt sich nicht ohne einen massiven Eingriff in die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und eine Verletzung der deutschen Arbeitsgesetze umsetzen. Für uns als IG Metall ist klar: Mitbestimmungsrechte müssen verteidigt werden. Und dabei ist das Ergebnis für die Beschäftigten umso besser, je stärker sie mittels gewerkschaftlicher Organisation Druck aufbauen und ihre Forderungen entschieden durchsetzen.



Das Jahr 2013 bietet in meinen Augen eine wirkliche Chance, durch gemeinsames gewerkschaftliches Auftreten die jeweiligen Interessen zu bündeln und damit endlich dem Arbeitgeber auch aus einer stärkeren Position zu begegnen. Ich sage: Nur gemeinsam kann es gelingen, zu einem besseren Ergebnis für die Kolleginnen und Kollegen zu kommen. Dazu will ich meinen Beitrag leisten.

Mit meiner Kandidatur stehe ich dafür, dass eine Zusammenarbeit von IG Metall und ver.di auch auf der Mitbestimmungsebene im Aufsichtsrat funktionieren kann. Mit meiner jahrzehntelangen gewerkschaftlichen Erfahrung will ich gemeinsam mit meinen Aufsichtsratskolleginnen und -kollegen dazu beitragen, dass die berechtigten Interessen der IBM-Beschäftigten mutig, mit Kompetenz und Nachdruck in die strategische Ausrichtung der Corporation eingebracht werden.

Setzen Sie mit Ihrer Stimme ein Zeichen dafür, mittels gemeinsamer gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft dem Arbeitgeber endlich die Grenzen aufzuzeigen. Wählen Sie die Liste der IG Metall.

||



# Aus der Sicht eines Aufsichtsratsmitgliedes

Von Frank Methling

Die IBM kann auf ein weiteres erfolgreiches Geschäftsjahr 2012 zurückblicken. Auffallend ist, dass die Verschiebung des Geschäftes in Bereiche mit höherer Gewinnmarge den ‚gross profit‘ erhöht hat. Das strikte Haushalten

bei den Aufwendungen, u.a. für Reisen, hat den Nettogewinn im Vergleich zum Jahr 2011 dennoch weiter steigen lassen. Die nachfolgende Tabelle zeigt einige wesentliche Eckdaten der Jahre 2008 bis 2012:

Eckdaten	2012	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter		433362	426751	399409	398455
Umsatz [Mrd \$]	104,5	106,9	99,9	95,8	103,6
Net income [Mrd. \$]	16,6	15,9	14,8	13,4	12,3
Umlaufende Aktien [Mio]	1142,5	1163	1228	1305	1339

Quellen: Annual Report der entsprechenden Jahre bzw für 2012 die Financial Results zur Presseinformation

Umsatzsteigerung, Profitabilität und Aktienrückkäufe sind die wesentlichen Stell-schrauben um den Gewinn pro Aktie bis 2015 auf über USD 20,- ‚operating earnings per share‘ zu treiben. Der international erhöhte Personalbestand geht mit gesenkten Personalkosten einher. Die Umsatz- und Kapitalrendite wurde wieder gesteigert.

Sieht man von dieser generellen Entwicklung ab und die Geschäftsbereiche an, so stellt man fest, dass die IBM über die Jahre international in verschiedene Firmen, überwiegend im Softwarebe-

reich, investiert hat. Gleichzeitig hat sie sich von den Sparten getrennt, die nicht die langfristigen Renditeerwartungen realisieren können. Sieht man von den Schwankungen im Finanzierungsgeschäft ab, dann ist aus der Sicht der Produktlinien, also dem Software-, Hardware- und Servicegeschäft, die Marge jeweils gesteigert worden. Vor dem Hintergrund des veränderten Portfolios zeigt die Produktlinientabelle für 2012 und 2008 bei ähnlichem Gesamtumsatz der Corporation die Anteile des Umsatzes und der Marge in der jeweiligen globalen Linie.

Produktlinien	Umsatz 2012 [Mrd \$]	G.P. Margin [%]	Umsatz 2008 [Mrd \$]	G.P. Margin [%]
Global Technology Services	40,2	36,6	39,3	32,6
Global Business Services	18,6	30,0	19,6	26,7
Software	25,4	88,7	22,1	85,4
Systems & Technology	17,7	39,1	19,3	58,1
Global Financing	2,0	46,5	2,6	51,3

Quellen: Annual Report 2008 bzw 2012 Financial Results

Die zentrale Aussage ist, dass die IBM da investiert, wo sich noch mehr Geld verdienen lässt. Was bedeutet das für die IBM in Deutschland?

In der Pressekonferenz für die Analysten wurde bzgl. UK und Deutschland auf die Herausforderungen des makroökonomischen Klimas hingewiesen. Diese Erklärung für nicht ganz so starke Quatralszahlen gelten doch auch für jeden einzelnen IBMer in Deutschland.

Sie bringen sich durch Ihre Ideen und Fertigkeiten ein, um ein Wachstum zu erzielen. Ihre Leistung ermöglicht, trotz reduziertem Personalstand bei uns im Land, dass wir aller Voraussicht nach das Jahr 2012 als ein erfolgreiches

Jahr im Bundesanzeiger veröffentlicht finden werden. Neben dem Fokus auf ihr eigenes Geschäft haben Sie auch Veränderungen vollzogen; an sich selber oder im gesamten Bereich, um in der sich ändernden Geschäftswelt und der IBM mitzuhalten und in vielen Bereichen auch voranzuschreiten und Vorbild zu geben. Dass Sie die Geschäftsergebnisse und den Wandel bei äusseren Umständen stemmten, die auch vom CFO der Corporation den Analysten aufgezeigt wurden, bekommt von mir: Anerkennung!

Im Broadcast Video spricht Virginia Rometty auch kurz über die Erfolge des vergangenen Jahres. Desweiteren

greift sie für das Jahr 2013 auch neue Prioritäten heraus. Der ‚evolving IBMer‘ zeigt hier einige interessante Aspekte auf. Zwar ist die Ausgestaltung erst noch abzuwarten, aber das Bekenntnis zur fortdauernden Weiterentwicklung der Belegschaft ist ein gutes Signal.

Durch die Mitbestimmung und die Gewerkschaften wird bei uns in der IBM und ausserhalb in Flächentarifen ebenfalls auf diese Komponente hingewirkt. Wir wollen langfristige Entwicklungsmöglichkeiten und nicht die kurzzeitige Ausnutzung der Erfahrung oder des Wissens.

Seitens der Mitbestimmung möchten wir Weiterbildung beidseitig und langfristig zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung verlässlich geregelt wissen. Die Beschäftigung in der IBM Deutschland und die Gesundheitsentwicklung sind weitere Punkte, die für einen langanhaltenden Erfolg notwendig bleiben. Dies gehört u.a. zu den Bereichen, die wir, mit einer starken Solidargemeinschaft, in der IBM weiterentwickeln sollten. Eine solche Kultur der Mitbestimmung ist ein positiver Wettbewerbsfaktor, der über Jahre ‚Made in Germany‘ zur Wirtschaftsmacht wachsen liess.

Virginia Rometty hat auch die Auszahlung eines GDP in Aussicht gestellt. Welcher Beitrag dabei für die IBM Beschäftigten auch in Deutschland übrigbleibt, wird sich zeigen.

Erinnern Sie sich noch an den Value-Jam vor 10 Jahren? Ein neuer ‚Jam‘ soll den Weg nach vorne, den Weg in die Zukunft definieren helfen. Nehmen Sie sich die Zeit für diesen Jam. Sie könnten z.B. über ihren Handlungsspielraum und die Bedeutung gemeinsamer Werte reflektieren. Sind Sie zufrieden mit Ihrem Job? Was beeinflusst ihr individuelles Verhalten? Was sollte sich ändern? Was kann Ihre Bindung ans Unternehmen stärken? Was auch immer die genaue Zielsetzung des ‚Jam‘ sein mag, zeigt meine Erfahrung, dass der ernsthafte Austausch mit der Belegschaft sehr motivierend wirken kann.

## Was möchte ich mit meinem Aufsichtsratsmandat erreichen?

In deutschen Kapitalgesellschaften sind Aufsichtsräte nach gesetzlichen Regeln zu bilden. Unsere Firma agiert global, mit einer starken Steuerung aus USA. Hierdurch entstehen Zielkonflikte, manchmal sogar echte Kollisionen mit dem Gesetz.

# Crowdsourcing bei IBM – Liquid und virtuelle Fließbandprogrammierung?



Von Herbert Rehm

Ich möchte, dass wir die Informationen erhalten, die für eine ordnungsgemäße Unternehmung mindestens zu erwarten sind. Dazu gehört die Betrachtung und Bewertung des Geschäftsumfeldes durch die Geschäftsleitung, die organisatorischen Massnahmen und die lokale Personalplanung. Ich erwarte von einem Unternehmen unserer Grösse in Deutschland eine Aussage zu der Zukunft aller Mitarbeiter in Deutschland.

Bei der Roadmap2015 kann meiner Meinung nach eine Personalplanung über diesen Zeitraum vorgelegt werden. Wenn Änderungen anstehen, dann werden diese frühzeitig in die Wege geleitet. Gerade der Aufsichtsrat sollte in diesen mittel- bis langfristigen Planungen mitwirken und sich einbringen können.

Ab wieviel Wachstum können wir unsere Zukunft als gesichert ansehen? Wie kann unser Beitrag dazu sein? Wenn wir z.B. in Blue Talent Cloud, also ausserhalb Deutschlands, aktiv sind - welche Konsequenzen zieht dies nach sich?

Klar, wir sind im Wandel und eine global verzahnte Unternehmung hat bestimmte Anforderungen. Derzeit stellen wir uns noch so dar, als seien wir eine Matrixorganisation. Ich denke, wir sind im Übergang in ein Netzwerk oder in eine andere Organisationsform, die sich erst noch herausbildet. Dieser Wandel birgt bereits heute Konflikte mit dem täglichen Geschäft, bei Arbeitsverträgen und Gesetzen, die nicht der IBM Logik entsprechen.

Motivation, die Extrameile, ein Einsatz über das reguläre Mass hinaus - das wird immer wieder von uns gefordert. Aber was soll dies? Ich selber denke, dass hier ein ungesunder Wettlauf zwischen Personen auf das schlechteste Niveau angeheizt wird. Wo wir doch eigentlich geschlossen für eine vernünftige Arbeitsleistung einstehen sollten. Wenn dann aber durch PBC oder andere, von aussen gesteuerte, Massnahmen gelbe oder rote Karten verteilt werden welchen Effekt hat dann der Einsatz eines Mitarbeiters?

Meine Gedanken und auch Kommentare im Aufsichtsrat drehen sich darum

- was mit den IBMern in Deutschland passieren könnte
- was mein kritischer Gedanke als Mensch und Arbeitnehmer zu den Positionen der Geschäftsführung ist ob wir tatsächlich die Alternativen nutzen, die vorhanden sind
- ob evtl. auch formal Handlungen der lokalen Geschäftsführung gegenüber der Konzernzentrale in Armonk erstritten werden müssen

II

## Eine aktuelle Studie der IG Metall

Das GenO Liquid Programm in der IBM ist eine Umsetzung des crowdsourcings: einer Auslagerungsstrategie von Arbeiten mittels Versteigerungsplattformen im Internet an eine unbekannte Masse. Die IG Metall hat unter Federführung von Helga Schwitzer eine Studie über die Konzepte und Auswirkungen solcher Tools und Verfahrensweisen wie Liquid oder dem GenO Tools Blue Sheets / Blue Cards verfasst. Sie können diese Studie downloaden: [igmetall.de/crowdsourcing-ibm](http://igmetall.de/crowdsourcing-ibm)

In der IG Metall Studie kann nachgelesen werden, welche Jobs, Rollen und Skills noch vor Ort benötigt werden. Dadurch ist auch erkennbar, dass bei gleicher Aufgabenmenge aber reduzierter Anzahl von Mitarbeitern in Major Markets wie Deutschland, ein vermehrter Einsatz von globalen Ressourcen notwendig ist, was durch zusätzlichen Einsatz und Nutzung vereinheitlichter weltweiter Tools möglich wird.

Die dort beschriebenen Herausforderungen der neuen Tools sind in ihrer Technik für IT Professionals sicherlich beherrschbar, beschreiben aber eine vollkommen neue Arbeitsorganisation. Die Arbeitsweise zeichnet sich durch einen viel höheren Formalisierungsgrad aus. Hier liegen die Herausforderungen für die Arbeitnehmer und deren Vertretungen vor allem in der Gestaltung dieser grundlegend neuen Arbeitsmethoden. Für die betriebsrätliche Mitbestimmungsrechte bekommen damit folgende Themen eine grundlegende Bedeutung:

- Arbeitszeitgestaltung
- Leistungsbewertung, Entlohnungsmethoden und leistungsbezogene Entgeltssysteme
- Gruppenarbeit und Ordnung im Betrieb
- Personalplanung, Stellenbesetzung und Projekteinsatzplanung

Diese Stichworte wiederum sind in der Auseinandersetzung zwischen dem Arbeitgeber IBM und einigen Betriebsräten in ihrer Brisanz bislang noch kaum aufgefallen. Es geht dabei nicht allein um das Zeitlohnprinzip mit der PBC Leistungsbewertung. Mit der Einführung von Tools die nicht nur zur Verhaltens- und Leistungskontrolle herangezogen werden können, entsteht der Nukleus neuer Arbeitsmethoden, die im Kern industrieller Fließbandfertigung ähneln. So entsteht durch diese feingliedrige Arbeitsteilung (z.B. GenO Bluesheets) eine Form von virtualisiertem Akkordzettel.

Weitere Punkte dieser neuen Arbeitsmethode sind:

- Durch crowdsourcing- Wettbewerbe wird die parallele Softwareerstellung forciert;
- Statt dem Zeitprinzip bei der Softwareerstellung hält das Ergebnisprinzip Einzug;
- Der Crowdsourcee erhält nicht seine verausgabte Arbeitszeit bezahlt, sondern bestenfalls den vom Ausschreiber ausgelobten Preis. Der beste Fall hängt ab von der vom Ausschreiber bewerteten Verwendbarkeit des Arbeitsergebnisses.
- Arbeitsergebnisse werden in Punkte systemen weltweit vergleichbar und dieser digitale Ruf beeinflusst auch die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer.
- Diese virtuelle, globale, IT-unterstützte und hochgradige Arbeitsteilung ermöglicht sowohl interne als auch externe Wettbewerbe: Die Softwareerstellung kann somit als parallele, virtualisierte Fließbandfertigung nach Marktmechanismen (auf der Ebene jedes einzelnen Arbeitsergebnisses) organisiert werden.
- Die bisherige indirekte Steuerung der Arbeitnehmer mittels Zielvorgaben wird so erweitert um die weltweite Transparenz der eigenen Arbeitsergebnisse – und das zu fast jedem Zeitpunkt.
- Gleichzeitig muss sich der Arbeitnehmer selbständig um seine Qualifizierung kümmern, um weiter in diesem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein bzw. einen sicheren Arbeitsplatz zu halten und dies möglichst in seiner Freizeit.

Wenn sich mit den GenO Tools – oder auch mit anderen virtuellen Fließbandkonzepten im www (z.B. AAO-TAC) – grundlegend neue Arbeitsweisen im praktischen Arbeiten entwickeln, dann ist es höchste Zeit, sich über die eigene interessenpolitische Linie zu verständigen:

- Wenn Instrumente der klassischen Taylorisierung eingesetzt werden, stellt sich die Frage der dafür adäquaten Bezahlung und des Schutzes vor Leistungsüberforderung.
- Wie können wir eine transparente und berechenbare Arbeitsleistung, die mit solchen Instrumenten erzielt werden, im Sinne der Arbeitnehmer gestalten?
- Können wir Prämien- oder Akkordsysteme zur Entlohnung und Leistungsbegrenzung erfolgversprechend in unserem Interesse durchsetzen?

Die IG Metall bietet dafür die Verständigungsplattform. Mit Helga Schwitzer steht ein Vorstandmitglied aufmerksam mit Rat und Tat zur Stelle damit die Umbrüche in der Softwareerstellung und in der IT Branche aus Beschäftigtensicht gestaltbar bleiben. Schließlich hat die IG Metall auch die Kompetenz und Erfahrung, industrielle Fertigungsmethoden im Sinne der Arbeitnehmer menschlich und fair zu gestalten. Machen Sie mit. II

# Aufsichtsrat: Mitbestimmung und Verantwortung!

Von Walter Vogt



Wichtigste gesetzliche Aufgabe des Aufsichtsrats ist, die Geschäftsführung bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu überwachen und zu beraten.

Im kommenden Aufsichtsrat der IBM Central Holding GmbH werden künftig nur noch 8 statt 10 Arbeitnehmer vertreten sein, da aufgrund von Mitarbeiterabbau und Fluktuation die Gesamtbeschäftigtenzahl deutlich unter die Grenze von 20.000 abgesunken ist. Es sind 5, statt bisher 6 betriebliche Vertreter, und 2, statt bisher 3 aus den Gewerkschaften im Aufsichtsrat. Deshalb ist gerade im Hinblick von Diversität und Profil der Arbeitnehmerbank eine gute und vorausschauende Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten notwendig. Denn Mitbestimmung im Aufsichtsrat bedeutet auch immer, Verantwortung zu übernehmen: Für das Schicksal des Unternehmens, für die nachhaltige Geschäftsentwicklung und erst Recht für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen nach langfristiger Sicherung der Arbeitsplätze und guten Arbeitsbedingungen.

Um Irritationen vorzubeugen: Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat beaufsichtigt gerade nicht die betriebliche Mitbestimmung, also die Betriebsräte, sondern sie ist, als sogenannte ‚Unternehmensmitbestimmung‘ ein eigenständiger Mitbestimmungsträger. Die Arbeitgeber, auch die IBM, verwechseln das schonmal ganz gerne. Fakt ist aber auch: Die Kompetenz und das Fachwissen der IG Metall Vertreter in den Aufsichtsräten kommen auch den Betriebsräten wieder zu Gute.

## Warum IG Metall?

Für die IG Metall heißt gute Aufsichtsratsarbeit, gemeinsam für die Interessen der Beschäftigten mutig und entschieden einzutreten. Die IG Metall ist dabei der klaren Überzeugung, dass in einer Branche, in der es ohnehin nur wenige tragfähige gewerkschaftliche Strukturen, geschweige tariffähige Arbeitgeberverbände gibt, nur eine gesamtgewerkschaftliche Vorgehensweise den Beschäftigten entscheidende Vorteile bringen kann.

Schon immer hat die IG Metall in der IT-Branche die Vernetzung der Beschäftigten voran gebracht, z.B. durch die jährliche Erstellung der Branchenentgeltanalyse, bei neuen Themen wie aktuell

der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Crowdsourcing und seinen Auswirkung auf die Beschäftigten – und nicht zuletzt auch im Abschluss von Tarifverträgen (so sichern beispielsweise IG Metall Tarifverträge die Mindestbedingungen bei Mitkonkurrenten). Und wo es keine Flächen-tarifverträge gibt, geht es der IG Metall konsequent darum, eine Anbindung an tarifliche Flächenstandards herzustellen, damit der Konkurrenzkampf der IT Firmen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Nicht zuletzt: Viele der IBM Beschäftigten, die heute in Zeiten des Stellenabbaus von der IBM in industrielle Bereiche wechseln, erkennen erstmals, was die Sicherheit eines Flächen-tarifvertrags letztlich wert ist.

Die IG Metall macht sich für eine gerechte und solidarische Arbeitswelt stark. Mit Ihrer Arbeit will sie verhindern, dass schlechter und ungleich bezahlt wird. Und sie tritt ein für eine gute Arbeit, die Menschen schützt und die Gesundheit erhält. Und das tut sie in allen in den von ihr vertretenen Branchen, auch in der IT, und auch bei IBM.

## Die IG Metall Liste: Ausgewogenheit und breite Erfahrung

Helga Schwitzer verantwortet als geschäftsführendes Vorstandsmitglied seit fünf Jahren erfolgreich die Tarifpolitik der IG Metall. Sie ist ehrenamtliche BAG-Richterin. Sie kandidiert für den Aufsichtsrat der IBM Central Holding GmbH. Helga Schwitzers unumstrittene Tarifkompetenz und ihr umfassender tarifpolitischer Erfahrungsschatz sind für die Beschäftigten bei IBM ein Garant dafür, dass diese Fragen auch im Aufsichtsrat mit mehr Nachdruck vorange-trieben werden.

Grit Rolke, Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Mainz-Worms, betreut seit 2005 die IBM-Gesellschaften in Mainz. Ihre betrieblichen Erfahrungen bringt sie auch in den Aufsichtsrat ein. Für die IG Metall kandidiert sie sowohl für die IBM Central Holding GmbH, als auch in der IBM Deutschland GmbH und in der IBM Management & Business Support GmbH.



Walter Vogt, Diplombetriebswirt, ist seit 2007 Gewerkschaftssekretär beim IG Metall Vorstand, und dort Ansprechpartner für alle Aufsichtsräte der IG Metall

in betriebswirtschaftlichen und strategischen Fragestellungen. Er sitzt quasi ‚an der Quelle‘ und bekommt so frühzeitig die Entwicklungen und Tendenzen mit. Er kommt aus der EDV, war 15 Jahre in der IT als Management-Consultant beschäftigt und parallel mehrere Jahre in der Wirtschaftsprüfung tätig. Für die IG Metall kandidiert er für die Aufsichtsräte in der IBM Deutschland GmbH und der IBM Management & Business Support GmbH.

Noch ein Wort: Die IG Metall-Vertreter in Aufsichtsräten arbeiten uneigennützig und führen den Löwenanteil ihrer Vergütung ausschließlich an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

## Wahltermine & Wahlverfahren

Die IG Metall tritt zu den nachfolgenden Aufsichtsratswahlen an. Die Listennummern wurden dabei per Losentscheid ermittelt:

### 18.2. IBM Deutschland GmbH: Direktwahl – Liste 2: IG Metall

### 20.2. IBM Central Holding GmbH: Delegiertenwahl – Liste 1: IG Metall

### 13.3. IBM Management & Business Support GmbH –Liste 2: IG Metall

## Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (Düsseldorf, Betriebsrat, Aufsichtsrat); Martin Berghof (Hamburg, Betriebsrat); 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); Frank Methling, (Ehningen, Aufsichtsrat); Horst Schulz (Ehningen, Betriebsrat); Jörg Winter (Böblingen, Betriebsrat), Angelika Zacher (Düsseldorf, Betriebsrat).

Fotos: IG Metall

Adresse: Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt, Vi.S.d.P. Walter Vogt (IG Metall Vorstandsverwaltung), e-mail: walter.vogt@igmetall.de, Tel. 069 - 6693-2289

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

Druck: Druckerei Fritz Classen, Düsseldorf, Tel. 0211 - 78 9887

Unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) finden Sie rechts oben den Reiter „Beitreten“. Von dort geht's weiter zum Anmeldeformular.