

Herbert Rehm:

Urlaubsgeld und Gehaltserhöhungen – Alles oder Nichts?



Die Geschäftsführung hat die Betriebsvereinbarung zur Zusätzlichen Urlaubsgeldvergütung gekündigt. Gibt es dieses Jahr somit das letzte Mal im Juni Urlaubsgeld? Gleichzeitig wissen wir spätestens seit 2005, dass die Geschäftsführung Gehaltserhöhungen generell aussetzt. Kann die Geschäftsführung sich so einfach vom Urlaubsgeld lossagen? Sollten wir IBM Beschäftigte uns so einfach von Gehaltserhöhungen verabschieden? Was können wir Beschäftigte tun, damit wir weiter hin Urlaubsgeld und Gehaltserhöhungen bekommen?

Entscheidet die Geschäftsführung allein?

Mit dem Vorgehen der Geschäftsführung im Jahr 2005 – erst kein Tarifvertrag zum Gehalt 2005, dann keine Gehaltserhöhungen über die Matrix, und dann die Kündigung des Tarifvertrages Sonderzahlungen und jetzt Ende April mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung zum Urlaubsgeld („ZUV“) – scheint es, als ob die Geschäftsführung dies alles alleine entscheiden kann: Nach dem Motto **„es gibt nichts zu verteilen, also gibt es auch nichts zu verhandeln“**. Auf den ersten Blick scheint die Geschäftsführung in der Frage Urlaubsgeld und Gehaltserhöhungen am längeren Hebel zu sitzen: Der **Betriebsrat** kann rechtlich **nur die Verteilung** von Gehaltsbestandteilen **durchsetzen. Tarifverträge** sind die **rechtliche Grundlage für die Verhandlungen des Gesamtbetriebsrats** über die Verteilung von Gehaltsbestandteilen (Matrix, Urlaubsgeld, etc.). **Ob es überhaupt noch Gehaltserhöhungen oder Sonderzahlungen wie das Urlaubsgeld geben wird, hängt** damit ganz entscheidend **von Tarifverhandlungen und dem Abschluss von Tarifverträgen ab. Nur Gewerkschaften** haben die rechtlichen Möglichkeiten, in Tarifverhandlungen durchzusetzen, **ob es tarifliche Sonderzahlungen oder Gehaltserhöhungen überhaupt gibt und in welchem Umfang.**

Wie war das Zusammenspiel von Betriebsvereinbarungen des GBR und Tarifverträgen bislang?

Der 2005 seitens der Geschäftsführung gekündigte Tarifvertrag Sonderzahlungen war bislang die tarifliche und rechtliche Grundlage für die Verhandlungen und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen des GBR für die „Zusätzliche Urlaubsgeldvergütung“ (ZUV) – im Juni ausbezahlt) und für die April Sonderzahlung

(„Performance Bonus“). Nach derselben Systematik war der Tarifvertrag „Gehaltsabkommen“ Basis für die jährlichen Gehaltserhöhungen durch die Gehaltsmatrix – einer Betriebsvereinbarung des GBR, die die Verteilung von Gehaltserhöhungen regelte. Durch den Entzug der tariflichen Basis durch die Geschäftsführung fehlt dem GBR jetzt das richtige rechtliche Mittel, um die Verteilung von Gehaltserhöhungen oder der ZUV durchsetzen zu können.

Geschäftsführung nutzte tarifliche Öffnungsklauseln

Die IBM hat dieses Prinzip der unterschiedlichen Entscheidungs- und Verhandlungsebenen in den letzten Jahren geschickt zu Ihren Gunsten genutzt: Über **Öffnungsklauseln** in Tarifverträgen wurde die Höhe von Gehaltsbestandteilen im wesentlichen in die Verhandlungshoheit des GBR gelegt.

Im Tarifvertrag Sonderzahlungen wurde in einer Öffnungsklausel geregelt, dass die jeweilige **Höhe der Sonderzahlungen**, Auszahlungszeitpunkt und Berechnungsmodus unternehmensweit **mit dem Gesamtbetriebsrat geregelt werden.**

Auch bei der Frage der bisher jährlichen Gehaltserhöhungen ist das Prinzip dasselbe: Im Tarifvertrag **„Gehaltsabkommen“** wurde in §4 ebenfalls in einer Öffnungsklausel für die Verhandlungen zur Gehaltsmatrix die Verhandlung an den GBR delegiert.

Gehaltserhöhung und Urlaubsgeld durch Tarifverhandlungen und Tarifverträge?

Bei der betrieblichen Altersversorgung hat der Betriebsrat (hier der Konzernbetriebsrat) eine ausgesprochen gute Verhandlungsposition (vgl. Artikel auf Seite 2). Im Gegensatz dazu ist der Betriebsrat bei Verhandlungen über Urlaubsgeld und Gehaltsmatrix auf einen Tarifvertrag angewiesen. Durch den Entzug der Verhandlungsgrundlage durch die Geschäftsführung kommt daher der tariflichen – und damit der gewerkschaftlichen Handlungsebene entscheidende Bedeutung zu. Hierbei sind zwei Fragen entscheidend:

1. Der Abschluss eines tariflichen Gehaltsabkommens und des Tarifvertrages Sonderzahlungen. Ziel muß dabei sein, die Höhe der Gehaltsbestandteile verbindlich für Gehaltserhöhungen, ZUV & Performance Bonus zu regeln.

Inhalt

Urlaubsgeld und Gehaltserhöhungen – Alles oder Nichts?

Was Wettbewerbsfähigkeit, Managementfehler und Altersversorgung miteinander zu tun haben.

Zum Hintergrund der Ereignisse der letzten Monate

Erfolg mit Gewerkschaften

2. Die Herstellung gewerkschaftlicher Aktionsfähigkeit, um **die Geschäftsführung dazu zu bringen, solche Tarifverträge zu verhandeln und zu unterzeichnen.**

Wie die Gewerkschaften die Geschäftsführung dazu bringen können, über Tarifvertrag auch zu verhandeln, hängt jetzt entscheidend von uns IBM Beschäftigten ab: Viele KollegInnen sind in den letzten Monaten der IG Metall und ver.di beigetreten. Aber es sind auch noch viele, die beide Gewerkschaften stärken würden, um eine solche tarifliche Auseinandersetzung mit Erfolg führen zu können (siehe Artikel Seite 4).

Wenn wir als IBM Beschäftigte uns nicht mit allen unseren Gehaltsbestandteilen auf das ständige Infragestellen der IBM Corporation einlassen wollen (siehe hierzu den Artikel auf Seite 3) – dann hilft jetzt nur eines: treten wir gemeinsam und gewerkschaftlich organisiert diesen Ansinnen und den Vorgehensweisen der Geschäftsführung entgegen. Wir können unsere Bezahlungselemente sichern und damit die Frage, ob es überhaupt noch etwas gibt, in unserem Sinne entscheiden:

Urlaubsgeld und Gehaltserhöhungen sind uns offenkundig nur noch sicher mit einem verlässlichen Tarifvertrag.

Wenn Sie wollen, dass in Tarifverträgen dafür gesorgt wird, dass:

➤ in einem Gehaltsabkommen z.B. steht, dass **durch die Gehaltsmatrix mindestens das Volumen des Tarifvertrages ausbezahlt wird**
➤ oder in einem Tarifvertrag Sonderzahlungen z.B. festgelegt wird: „die **Zusätzliche Urlaubsgeldvergütung beträgt mindestens 60% vom Grundgehalt**“

dann kann Ihre Antwort nur lauten: ich werde Mitglied einer Gewerkschaft und mache bei gewerkschaftlichen Aktionen zur Durchsetzung von Tarifverträgen mit!

■ Was Wettbewerbsfähigkeit, Managementfehler und Altersversorgung miteinander zu tun haben.

Es klingt so gut: Wettbewerbsfähig werden wir, sagt unsere Geschäftsführung, wenn die Mitarbeiter freiwillig auf Versorgungsansprüche und viele andere Dinge verzichten. Denn wenn die Umsätze immer weiter zurückgingen, müsse man eben immer weitere Kosten einsparen. Dazu habe man sich ehrgeizige Termine gesetzt.

Angesichts der geschäftlichen „Abwärtsspirale“ sehnen viele IBMer allerdings wirksamere interne Strukturen herbei. Verzicht haben die Mitarbeiter bereits, z.B. auf viel internen Support, und haben gleichzeitig eine immer höhere workload bewältigt – in der Hoffnung auf eine erfolgreichere Zukunft.

Verzicht - und wo bleibt die Perspektive?

Doch wie soll sie aussehen, die Zukunft? Die Geschäftsführung sagt, sie habe alles Notwendige getan, nun sollten die Mitarbeiter ihren Teil beitragen. Ist dies ein zukunftsweisendes Geschäftsmodell – die gleiche operative Aufstellung, bei weiter fallenden Umsätzen 'dynamisierter' Druck auf die Mitarbeiter, immer weitere Streichungen?

Viele IBMer vermissen Ideen und Strategie der Geschäftsführung zur Verbesserung unserer Marktposition.

Warum blendet IBM die Belegschaften bei der Umgestaltung aus?

Die Betriebsräte haben jahrelang und rechtzeitig schlankere Prozesse, weniger Verwaltung, mehr reales empowerment vor Ort und permanente Qualifizierungsmöglichkeit angemahnt. Und bereits Anfang 2005 hatten die Betriebsräte bei IBM Business Services auf die Problematik der betrieblichen Altersvorsorge aufmerksam gemacht und waren schon damals bereit, über das Problem zu beraten und Lösungen, die sie mittragen können, zu entwickeln.

Nicht nur hier sind Lösungsmodelle der Betriebsräte als irrelevant abgetan und zurückgewiesen worden.

Statt dessen eskalierte die Geschäftsführung im Frühjahr 2006 einen Super-GAU in den internen Beziehungen: Sie forderte ultimativ große freiwillige Verzicht auf die Altersversorgung, verbunden mit der kompletten Streichung der Urlaubsvergütung ab 2007.

„IBM zerrt aufmüpfigen Betriebsrat vor das Arbeitsgericht“

Anstatt sich professionell und gelassen mit den Reaktionen der Betriebsräte auseinanderzusetzen, leitete die Geschäfts-

führung gegen den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats der IBM BS, Dr. R. Quetting, ein Amtsenthebungsverfahren ein. Selbst wenn IBM über Stillfragen streiten möchte - eines hat Rudolf Quetting zweifelsfrei getan: er ist seiner Pflicht als kritischer Betriebsrat nachgekommen und hat mutig und kompetent Kritik an inakzeptablen Zuständen geübt.

IBM Betriebsräte haben sich einmütig hinter den Kollegen Quetting und seine Kritik gestellt.

Worum geht es wirklich ?

Der GBR der IBM BS formulierte 'Klartext': Der ... „Ansatz, die Wettbewerbsfähigkeit der IBM durch erhebliche Eingriffe in die betriebliche Altersvorsorge zu stärken bzw. wieder herzustellen zeugt von Hilflosigkeit und mangelnder kaufmännischer Phantasie. (...) Ein Unternehmen wird nicht über Marginalien saniert, sondern über Professionalität im operativen Geschäft. Und die vermissen wir leider seit geraumer Zeit.“ Wer an einer langfristig erfolgreichen IBM interessiert ist, weiß: Den weiter schrumpfenden Umsatz ohne operative Veränderungen hinzunehmen und durch immer weiteres zu-Tode-Sparen zu begleiten, führt in die Sackgasse.

Was behindert die Wettbewerbsfähigkeit wirklich?

Klar ist, daß nicht Betriebsrenten, sondern operative Strukturen letztlich über den Markterfolg entscheiden. Dies adressierte der Gesamtbetriebsrat IBM Business Services deutlich an die GF: „Unser Operatingmodell und der damit verbundene Overhead sind aufwendig, teuer und ineffektiv. Unser Geschäft wird behindert von der Qualität mindernden, zeitraubenden Prozessen, welche die Stundensätze in nicht mehr wettbewerbsfähige Höhen treiben. Wir gehen daher davon aus, dass aus betriebswirtschaftlicher Sicht Managementmängel deutlich stärker in die Preisgestaltung eingehen, als dies Pensionsverpflichtungen und Urlaubsgeld jemals vermögen.“

Es geht darum, daß unsere Arbeit wieder operativ erfolgreich wird. Die gute Arbeit vieler IBMer muß wieder zum Erfolg bei unseren Kunden werden.

Um welche Verhandlungen geht es?

● Geht es dabei um Wettbewerbsfähigkeit und somit um Probleme, die in die Preisgestaltung eingehen und die Wettbewerbsfähigkeit behindern?

● Oder geht es nur um Verschlechterung der Renten und um lange geplante

Streichungen einzelner Posten wie Urlaubsgeld, die zudem dafür genutzt werden, den „Schwarzen Peter“ der Mitbestimmung zu zuschieben? Das wäre „eine Scheinlösung“ des Problems.

Die Verhandlungsforderung der Geschäftsführung von Mai lautete: „Aufnahme der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über eine Neuregelung der bestehenden IBM Pensionspläne, um Kosteneinsparungen zu realisieren. Die Verhandlungen sollen bis zum 30. Juni abgeschlossen sein.“

Damit war klar: IBM stellt eine ultimative Forderung im Rahmen eines diktierten Verhandlungsrahmens. Sie bietet nicht Kompromisse, oder Verhandlungen über die Lösung des Problems an, sondern nur über die Abmilderung von Härten einer von ihr einseitig vorgegebenen Scheinlösung.

Nach der Prüfung der strengen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Verschlechterungen zugesagter Altersversorgungsleistungen durch ein Rechtsgutachten durfte der KBR eine solche Verschlechterung nicht verhandeln.

Er war aber weiterhin bereit, über ein zukunftsfähiges Gesamtkonzept zur Gewährung der betrieblichen Altersversorgung zu verhandeln, also über Alternativlösungen ohne Rentenverluste für die Beschäftigten.

GF muß intakte interne Beziehungen dringend wiederherstellen

Die Geschäftsführung gefährdete die Lösungsfindung mit den Betriebsräten, als sie ultimativ und kompromißlos Forderungen stellte und lange vor den Gesprächen die Streichungen des Urlaubsgeldes einleitete. Sie setzte damit Härte an Stelle von Gemeinsamkeit, bedingungslose Gefügigkeit an Stelle gemeinsam gefundener Lösungen.

So kann kein Wille zur gemeinsamen Lösung aussehen! Die Geschäftsführung ist an der starken Rechtsposition des Konzernbetriebsrates in dieser Frage gescheitert.

Sie muss sachlich die Position des gleichwertigen Verhandlungspartners Betriebsrat zur Kenntnis nehmen und gemeinsam nach anderen Alternativen suchen.

Die Betriebsräte haben mehrfach versucht, die Geschäftsführung von ihrer einseitigen Konfrontationslinie abzubringen. Es liegt nun an der Geschäftsführung das Vertrauen von Belegschaft und Betriebsräten zurück zu gewinnen.

Martin Berghof und Uwe Gärtner

Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (BR Düsseldorf); Gisela Michels (BR Düsseldorf); Rudi Hettinger (BR Mainz); Hartmut Korban (BR Braunschweig); Martin Berghof (BR Hamburg); Thomas Raue (BR Hannover); Herbert Rehm (BR HV Stuttgart); Dr. Uli Scharffenberger (IBM Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (BR IBM Walldorf); Uwe Gärtner (BR Berlin). Gerd Nickel (IG Metall Vorstandsverwaltung, e-mail: gerd.nickel@igmetall.de, Tel. 069-6693-2615),

Adresse: Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt; Jörg Winter (BR IBM Entwicklung GmbH), BR = Mitglied des Betriebsrats.

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: gerd.nickel@igmetall.de

Druck: Druckerei Fritz Classen, Düsseldorf, Tel. 0211/7898 87.

■ Zum Hintergrund der Ereignisse der letzten Monate

Von Wilfried Glißmann



Die geplante Verschlechterung der Betriebsrenten, die Kündigung des Urlaubsgeldes (2007) und die ausbleibenden Gehalts- und Tarifierhöhungen

haben einen **gemeinsamen Hintergrund**, den wir über die folgende Frage aufspüren können: Seit wann steht die Betriebsrente auf der Agenda der IBM Corporation?

Der Finanzchef der Corporation hatte die Betriebsrenten am **20. Mai 2005** bei dem Investor-Briefing angesprochen. Als die IBM dann im Januar 2006 die Absicht der Renten-Verschlechterung verkündete, erfolgte dies zum Teil mit Folien aus dem Investor-Meeting.

Erst aus heutiger Sicht kann dieses Meeting von Mai 2005 in seinen Auswirkungen erfasst werden. Sam Palmisano verkündete eine neue Entwicklungsetappe der Corporation - die **IBM als Global integriertes Unternehmen** („Globally Integrated Enterprise“).

- Man wolle die „multinationale Präsenz der IBM zum operativen Vorteil nutzen“.
- Die Mitarbeiter eines bestimmten Skills erscheinen unter der neuen Perspektive als ein einziger „globaler Skill-Pool“.
- Dies ermögliche die Anwendung eines neuen Prinzips: **„der richtige Skill, am richtigen Ort zu den richtigen Kosten“** (Palmisano).

Es ist klar, dass dadurch sofort die unterschiedlichen Arbeitskosten in den Fokus der Corporation kommen. Aber es wurden noch weitere Veränderungen angekündigt.

Die IBM hat den Investoren die **Übertragung der Prinzipien der Supply-Chain** auf Arbeitskosten und Prozesse innerhalb der IBM angekündigt. Es wurde zwar nicht ausgeführt, was genau darunter zu verstehen ist, aber üblicherweise gehört zu den Supply-Chain-Prinzipien Folgendes:

- Der Mechanismus von „Angebot & Nachfrage“.
- Der Mechanismus von „Bieten & Unterbieten“, wie er z.B. bei Zulieferern in der Automobilindustrie beobachtet werden kann.

- Die Auswirkungen des „Bietens & Unterbietens“ kann man auch innerhalb der Automobilkonzerne beobachten, wenn der Standort eines neuen Modells ausgeschrieben wird: die Beschäftigten der einzelnen Standorte verschlechtern selber ihre künftigen Bedingungen, um Schlimmers zu verhindern.

Seit Mai 2005 stehen also die Betriebsrenten auf der Agenda der Corporation. Durch den Kontext des Investor-Meetings steht somit die Frage: Welchen Stellenwert haben Betriebsrenten in einer IBM als global integrierten Unternehmen?

Dazu läßt sich schon jetzt sagen: **Die Prinzipien der Supply-Chain sind dem Prinzip der Betriebsrente diametral entgegen gesetzt**, denn Betriebsrenten sind eine Zusage mit jahre- und jahrzehntelanger Folgewirkung, sie geben Beständigkeit und Planbarkeit

Aber **die Prinzipien der Supply-Chain sind ebenso dem Prinzip tariflicher Absicherung diametral entgegen gesetzt**, denn tarifliche Absicherungen sind eine untere Grenze, die nicht unterschritten werden kann, sie schaffen so für Mitarbeiter Planbarkeit und Verlässlichkeit.

Prinzipien der Supply-Chain bedeuten hingegen in ihrer Anwendung,

- dass immer wieder Formen von Arbeitskosten in Frage gestellt werden,
- und dass ein fortwährender Prozess von Anpassungen nach unten in Gang kommt (in Folge des Mechanismus „Bieten & Unterbieten“).

Heute aber können wir rückblickend feststellen, **dass sich dieses Prinzip als der rote Faden im Handeln des Arbeitgebers seit Mitte 2005 erwiesen hat:**

- Im Herbst 2005 kündigte die Geschäftsführung in Deutschland die tarifliche Absicherung der Sonderzahlungen (erst dadurch wurde es dem Arbeitgeber möglich, diese Sonderzahlungen selbst in Frage zu stellen!).
- Im Januar 2006 wurde der Plan einer Verschlechterung der Betriebsrenten APP und NPP verkündet.
- Im Mai 2006 erfolgte die Kündigung des Urlaubsgeldes.

Die neue Lage in der IBM

Auf Grund der zitierten Aussagen der IBM Corporation kommen wir zu der Einschätzung, dass die IBM immer wieder Formen von Arbeitskosten in Frage stellen wird. Am Beispiel von Urlaubsgeld, Gehalts- und Tarifierhöhung stellt der Arbeitgeber die Frage des „Ob überhaupt?“ und am Beispiel der Rente stellt er die Frage des „Wieviel überhaupt?“.

Auf diese neue Lage müssen wir uns aktiv einstellen. Bei der geplanten Rentenverschlechterung konnten wir bis heute die Umsetzung der Pläne des Arbeitgeber verhindern, – das zeigt: Wir können etwas erreichen! Wenn wir das Urlaubsgeld und mehr Gehalt durchsetzen wollen, dann ist dafür die Auseinandersetzung auf der tariflichen Ebene erforderlich (siehe den Artikel auf Seite 1!), und auf dieser Ebene kann man dann richtig mitspielen, wenn man in der Gewerkschaft ist.

Chronologie der Auseinandersetzung um die IBM Rente

- 12. Jan 2006: GF kündigt den Plan der Verschlechterung von Betriebsrenten an**
- 25. Feb 2006: Sitzung des Konzernbetriebsrates –** Bedingte Zustimmung zur Aufnahme von Verhandlungen
 - Ergebnisse der Gutachten sollen vor Verhandlungsaufnahme vorliegen
- 27. April 2006: Sonder-Sitzung des Konzernbetriebsrates**
 - KBR beschließt Verhandlungsbereitschaft, ergebnisoffen, ohne Zusage zu Verschlechterungen
 - GF kündigt Zusätzliche Urlaubsvergütung (2007)
 - Einleitung der Amtsenthebung des Betriebsrates Dr. Quetting
 - GF lädt zu Mitarbeiter-Versammlungen
- 18. Mai 2006: Sitzung des Gesamtbetriebsrates IBM D**
 - GBR Beschlüsse zur Gehaltsmatrix 2005 und 2006
 - GBR Solidaritätsbeschuß mit Dr. Quetting
- 24. Mai 2006: Sonder-Sitzung des Konzernbetriebsrates**
 - GF: Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel Verschlechterungen und Abschluß bis Ende 2.tes Quartal
 - KBR bestätigt Beschluß vom 27.4.06: Verhandlungsbereitschaft zu einem zukunftssicheren Gesamtkonzept; der Leistungsumfang der Pensionszusagen soll in der bisherigen Höhe erhalten bleiben.



■ Erfolg mit Gewerkschaften

Von Gerd Nickel

Die Auseinandersetzung um die von der Geschäftsführung geplante Kürzung der betrieblichen Altersversorgung hat gezeigt, dass mit den Gewerkschaften erfolgreich Widerstand geleistet werden kann:

- Die IG Metall hat mit vielen Informationen und der Veröffentlichung der Vorhaben der Geschäftsführung zur objektiven Bewertung der Sachlage beigetragen.
- Gemeinsam mit der Verdi haben wir für IBM Betriebsräte eine Schulung mit juristischen Experten durchgeführt. Die hohen rechtlichen Hürden gegen eine Verschlechterung der IBM Altersversorgungswerke wurden dabei ersichtlich.
- Die weiteren juristischen Beratungen, die Berechnungen externer Aktuarien und die IG Metall Denkanstöße haben mit dazu geführt, dass der Konzernbetriebsrat

keine Verhandlungen zu Einsparungen bei der betrieblichen Altersversorgung aufgenommen hat.

Zweimal ist die Geschäftsführung mit Ihrem Diktat über die Verhandlungsinhalte beim KBR gescheitert, obwohl sie ultimative Drohungen ausgesprochen hat. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der IBM Business Services und KBR Mitglied Dr. Rudolf Quetting wird sogar wegen kritischer Äußerungen gegen diese Erpressungspolitik, mit einem Amtsenthebungsverfahren überzogen. Wir, die IG Metall stehen hinter Dr. Quetting – und hinter allen Betriebsräten, die der Geschäftsführung aufzeigen, dass ihr Vorgehen Grenzen überschreitet, die sich die Belegschaft und die Betriebsräte nicht bieten lassen.

Wie zur Strafe hat die Geschäftsführung dann die zusätzliche Urlaubsvergütung gekündigt und hetzt jetzt Junge gegen alte Kolleginnen und Kollegen auf.

Die älteren Mitarbeiter haben sich ihre Rentenanwartschaften durch jahrelangen Verzicht erarbeitet. Die Jüngeren wollen und müssen eine anständige betriebliche Altersversorgung aufbauen. Dies wird nicht durch Umverteilung aus den Taschen der eigenen Kollegen gesichert.

Die IBMer brauchen jetzt ein tragfähiges Zukunftskonzept, dass von allen akzeptiert werden kann und das die bestehenden Ansprüche nicht angreift.

Aufgrund der rechtlichen Situation in Deutschland, kann ein Zukunftskonzept für die Belegschaft der IBM mit Gewerkschaften aufgebaut und durchgesetzt werden: Nur wenn Tarifverträge abgeschlossen werden, können Betriebsräte über die Verteilung von Gehaltsbestandteilen – wie z.B. dem Urlaubsgeld – verhandeln. Ohne Tarifverträge fehlt dem Betriebsrat die Verhandlungsgrundlage, spätestens dann, wenn der Arbeitgeber nicht verhandeln will. Genau diese Situation ist jetzt eingetreten. Gleichzeitig untergräbt die IBM durch das andauernde Infragestellen von Gehaltsbestandteilen die Planungssicherheit und Existenzgrundlage der IBM Beschäftigten. Deshalb wird die IG Metall diesen Zumutungen mutig entgegentreten. Allerdings müssen beide Gewerkschaften zusammen mit den IBM Beschäftigten weiter hart daran arbeiten, um die Geschäftsführung zu Tarifverhandlungen bewegen zu können.

Was können Sie tun?

Machen Sie mit! Treten Sie in die Gewerkschaft ein und schaffen Sie damit die Grundlage für Tarifverhandlungen. Zeigen Sie der Geschäftsführung, unter anderem auch durch Beteiligung an Protestveranstaltungen gemeinsam mit Ihren Gewerkschaften, dass nur ein faires Miteinander – mit Tarifverträgen – zum Erfolg führen wird. Werden Sie jetzt Mitglied und schützen Sie sich und Ihre Interessen vor Willkür und Rechtsbruch!

Gerd Nickel

IG Metall Vorstand, IBM Konzernbetreuer



Beitrittserklärung

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Name _____ Vorname _____

Straße/ Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

Betrieb: Name und Ort _____

☐ vollzeitbeschäftigt ☐ männlich ☐ weiblich

☐ teilzeitbeschäftigt

☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____

☐ Studierende (r) Monatsbeitrag 2,05 EURO

☐ Angestellte/r

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

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

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Bitte die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und Ihrem IG Metall-Betriebsrat übergeben oder einsenden an:
z. Hd. Dieter Scheitor, IG Metall, Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main oder faxen an: Dieter Scheitor, Fax 069 6693 24 98

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto. Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____

in PLZ _____ Ort _____

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. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____