

DENKANSTOSSE

März 2007

Nr. 32 / 12. Jahrgang

IG METALLER/INNEN IN DER IBM



Herbert Rehm

Urlaubsgeld soll es nach dem Willen der Geschäftsführung ab 2007 nicht mehr geben. Dies ist der vorläufig letzte Schritt eines systematischen Angriffs der IBM Geschäftsführung auf unsere Sonderzahlungen und deren tarifliche Absicherung. In dieser Ausgabe der Denkanstöße wollen wir diese Salami-Taktik des Arbeitgebers herausarbeiten, um dadurch gemeinsam und erfolgreich dieser Strategie entgegenzutreten zu können.

Die Systematik des Arbeitgebers ist nicht leicht erkennbar, denn mehrfach wurden neue Namen und neue Berechnungsweisen eingeführt, deren Auswirkungen je nach Bezahlungsart ganz verschieden und schwer durchschaubar waren.

So erfolgte im Jahre 2003 die „Integration des Variable Pay in das On Target Earning“, und deshalb gibt es seither für SIP- und Bonus-Mitarbeiter keine Sonderzahlung April mehr. Im Jahre 2004 gab es eine weitere verwirrende Namensänderung: aus dem „Variable Pay“ wurde der „Performance Bonus“ und zusätzlich wurde die April-Sonderzahlung ab

■ So nicht weiter!

- **Jahrelange Angriffe auf unsere Sonderzahlungen**
- **Jetzt: Kündigung des Urlaubsgeldes**

sofort völlig anders berechnet. Durch diese beiden Veränderungen war ein folgenreiches Detail nicht sofort erkennbar: seit 2004 sind SIP- und Bonus-Mitarbeiter aus der tariflichen Absicherung der Sonderzahlungen herausgenommen worden (dieser Schritt gelang dem Arbeitgeber mit dem Tarifvertrag 2004).

Wieviele Mitarbeiter kamen in den letzten Jahren in den Genuss der tariflichen Absicherung? Die Absicherung tritt ein, wenn die Summe der Sonderzahlungen kleiner ist als 130% des monatlichen Tarifgehaltes.

Aus der unten stehenden Tabelle können Sie erkennen, dass dieser Sachverhalt für immer mehr Kollegen zutrifft. Der Arbeitgeber hatte die tarifliche Absicherung zu dem Zeitpunkt ange-

griffen, als sie für sehr viele Kollegen wichtig wurde!

Zunächst gelang es der Geschäftsführung, die SIP- und Bonus-Kollegen aus der Absicherung herauszunehmen (das sind mehr als 2.000 von etwa 12.000 Kollegen der IBM Deutschland GmbH), und dennoch stieg die Zahl derer, die durch die Absicherung Geld bekamen.

Die Geschäftsführung kündigte dann zum Ende 2005 den Tarifvertrag „Sonderzahlungen“. Dieser Schritt war die Voraussetzung für die Kündigung des Urlaubsgeldes im folgenden Jahr 2006 (mit Wirkung 2007). Äußerungen von Mitarbeitern der Geschäftsführung belegen, dass das Urlaubsgeld dem Arbeitgeber ganz generell ein Dorn im Auge war – völlig unabhängig von dem Thema der Betriebsrenten.

CHRONOLOGIE:

2004

Für SIP- und Bonus-Mitarbeiter keine 130%-Absicherung der Summe der Sonderzahlungen ab 2004.

2005

Keine Tarifierhöhung in 2005.

Keine Gehaltserhöhung (Gehaltsmatrix) in 2005.

Kündigung des Tarifvertrags der 130 % Absicherung der Summe der Sonderzahlungen zum YE 2005.

2006

IBM GF versucht massiven Eingriff in die Betriebsrenten – wurde abgewehrt! Kündigung des Urlaubsgelds.

Keine Gehaltserhöhung (Gehaltsmatrix) in 2006, sondern eine Zulage, die nicht rentenwirksam ist und die nicht in die Berechnung der April-Zahlung 2007 eingeht.

Wieviele Mitarbeiter kamen in den Genuss der tariflichen Absicherung?

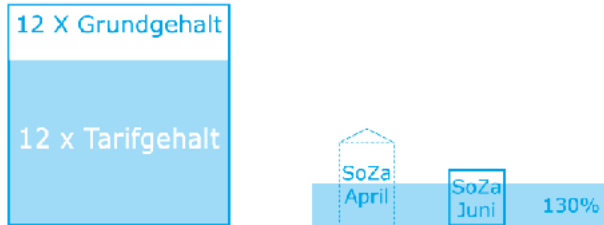
Jahr	Geltung für	Anzahl MA	Durchschnittsbetrag	Summe
2002	alle MA	550	1.100 €	605.000 €
2003	alle MA	700	800 €	560.000 €
2004	ohne SIP-, Bonus-MA	2000	700 €	1.400.000 €
2005	ohne SIP-, Bonus-MA	2500	820 €	2.050.000 €
2006	ohne SIP-, Bonus-MA	*1500	?	?

* bei nur 106 %

Tarifliche Absicherung der Sonderzahlungen

Tarifliche Absicherung bei Kollegen mit Festgehalt

Struktur Festgehalt und SoZa bis 2005



Der Betrag der Sonderzahlung April kann schwanken – von 0 € bis zu 12 % der Bemessungsbasis (Jahresgrundgehalt plus Urlaubsgeld des Vorjahres), allerdings modifiziert durch das Ergebnis des Unternehmensbereichs (siehe Kasten!). Das Urlaubsgeld war mit 60 % des Grundgehalts (bis zu einem Maximalwert von etwa

4.000 €) ein verlässlicher Bestandteil der Jahresvergütung. Zum Ende 2005 hatte der Arbeitgeber den Tarifvertrag Sonderzahlungen gekündigt (für 2006 wurde eine Absicherung der Summe der Sonderzahlungen von 106 % vereinbart). Für 2007 kündigte der Arbeitgeber außerdem auch noch die Sonderzahlung Juni, das Urlaubsgeld.

Struktur Festgehalt 2007



Es verbleibt die Sonderzahlung April (zur Frage der Berechnung der nachfolgende Kasten)

So berechnet sich die Sonderzahlung April 2007:

Der Betrag ergibt sich aus der folgenden Multiplikation:

$$\text{SoZa April} = \text{Bemessungsbasis} \times \text{Prozentsätze je PBC} \times \text{Unternehmens-Score}$$

(Jahres-Grundgehalt 2006
+ Urlaubsgeld Juni 2006)

Die folgenden Tabellen zu einer ersten groben Orientierung:

Der Betrag der Aprilzahlung bei Unternehmensscore von 100% :							
Bemessungs- Betrag	PBC 4	PBC3	PBC 2 bzw PBC 2+			PBC 1	
	0%	0%	2%	6%	8%	9%	12%
30.000 €	0 €	0 €	600 €	1.800 €	2.400 €	2.700 €	3.600 €
40.000 €	0 €	0 €	800 €	2.400 €	3.200 €	3.600 €	4.800 €
50.000 €	0 €	0 €	1.000 €	3.000 €	4.000 €	4.500 €	6.000 €
60.000 €	0 €	0 €	1.200 €	3.600 €	4.800 €	5.400 €	7.200 €
70.000 €	0 €	0 €	1.400 €	4.200 €	5.600 €	6.300 €	8.400 €

Tatsächlich müssen Sie den Wert noch mit dem Score des Unternehmensbereiches multiplizieren – dadurch wird der Betrag auf die Hälfte oder zwei Drittel reduziert:

Unternehmens-Bereich	Score	Unternehmens-Bereich	Score	Unternehmens-Bereich	Score
SWG Buchholz	72%	S & D weltweit	65%	ITD u IMB	62%
Integr Supply Chain	71%	STG Abteilung Münk	62%	GBS	55%
Global Financing	70%	Sales & Distribution	62%	GTS	48%

Wie passt das zusammen – das Rekord-Ergebnis der IBM Corporation und die niedrigen Score-Ergebnisse der Unternehmensbereiche?

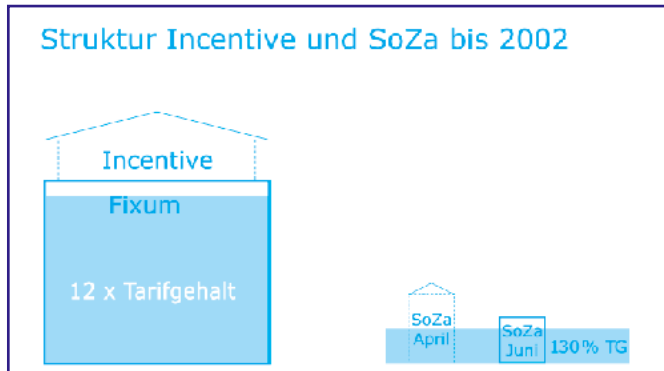
- Man vergleicht die Ergebnisse 2006 nicht etwa mit dem Vorjahr, sondern mit einer selbstgesetzten Erwartung - z.B. wird 6% Umsatzwachstum erwartet, aber nur 3% erbracht, dann liegt die Zielerfüllung bei 50%.
- Man macht das Ganze von weiteren Kriterien abhängig (Customer Satisfaction, Market Share, workforce development), veröffentlicht aber weder die Berechnungsformel noch die Detailergebnisse

Was das Ziel EPS – earnings per share - anbelangt, agiert die IBM Corporation ganz anders – mittels Aktienrückkäufen wird diese Kennzahl ganz im Sinne der Aktionäre verbessert.

■ Die Tarifliche Absicherung bei Kollegen mit SIP, Bonus:

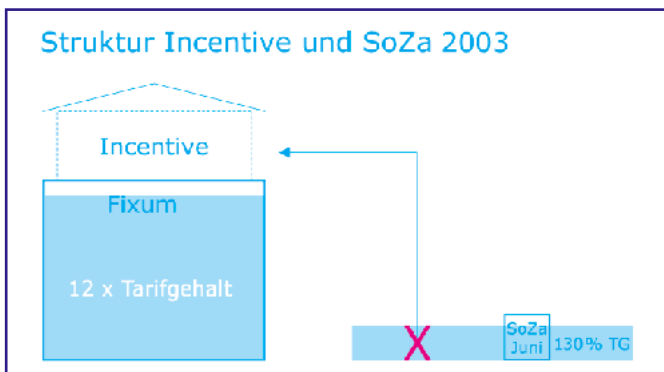
Die Salami-Taktik des Arbeitgebers wird insbesondere gegenüber den SIP- und Bonus-Mitarbeitern deutlich.

Bis zum Jahr 2002 gab es hinsichtlich der Sonderzahlungen und deren tariflicher Absicherung keinen Unterschied gegenüber den Festgehalts-Mitarbeitern.



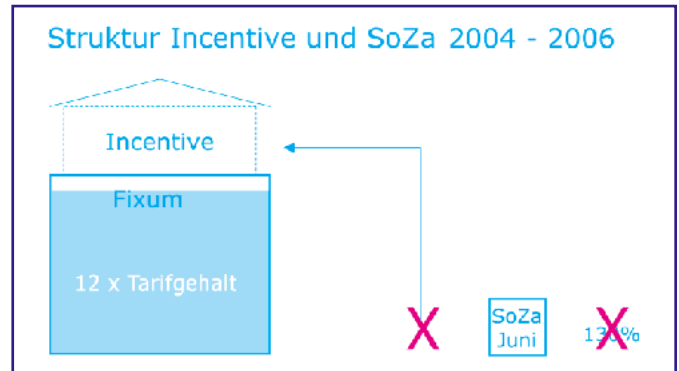
Zusätzlich spüren die SIP-Kollegen auch die absichernde Wirkung des Tarifgehalts: Die monatliche Zahlung muss mindestens in Höhe des Tarifgehaltes erfolgen, und für einige Kollegen liegt das Tarifgehalt über ihrem Fixum.

Seit 2003 gibt es für diese Mitarbeitergruppe keine Sonderzahlung April mehr, stattdessen erfolgte die „Integration des Variable Pay in das On Target Earning“: Das Zielgehalt wurde um 10% erhöht, und die Chancen & Risiken der Incentive-Logik entschieden seither über diesen Betrag.



Wenn Sie als Incentive-Empfänger diesen Abbau Ihrer Sonderzahlungen über die letzten Jahre betrachten, dann kommt für Sie die Erhöhung des finanziellen Risikos durch den aktuellen Halbjahres-SIP noch hinzu. Die negativen Auswirkungen der Erhöhung des Threshold von 60 % auf 75 % (in der SWG von 20 % auf 40 %) und die Auswirkung des alleinigen Templates 60/40 (60 % Fixum und 40% Variabel), werden bei vielen die Erhöhung des OTE (On Target Earnings) nicht kompensiert werden.

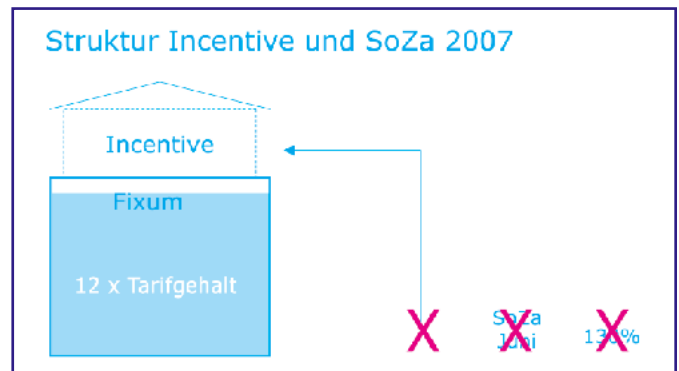
Nach dieser Veränderung fiel es dann kaum jemandem auf, dass seit 2004 die SIP- und Bonus-Mitarbeiter aus der tariflichen Absicherung der Summe der Sonderzahlungen ausgenommen sind (dieser zweite Schritt gelang dem Arbeitgeber mit dem Tarifvertrag Mitte 2004).



Im Jahre 2005 wurden dann etwa 500 weitere Mitarbeiter zu Incentive-Empfängern durch den „Technical SIP“. Durch diese Veränderung verloren auch diese Kollegen die tarifliche Absicherung ihrer Sonderzahlungen.

In den Jahren 2004 bis 2006 war für die Incentive-Mitarbeiter das Urlaubsgeld ein wichtiger verlässlicher Bestandteil der jährlichen Bezahlung, neben dem Fixum bzw der Summe der zwölf Tarifgehälter (siehe Abbildung oben).

Mit dem Jahr 2007 soll nun auch das Urlaubsgeld entfallen, und damit 5% des Jahreseinkommens.



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 Walldorf); Uwe Gärtner (BR Berlin). 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.

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.



Einigkeit macht die Beschäftigten stark

Von Bertold Baur

Die IBM Geschäftsführung hat in den vergangenen Jahren eine Salamitaktik angewendet, um Leistungen systematisch zu kürzen. Dabei hat der Arbeitgeber immer auch versucht, die Belegschaft zu spalten und unter Druck zu setzen.

- Deutlich wird das am Beispiel der Bonus- und SIP-Beschäftigten hinsichtlich des Urlaubsgeldes und des Performance Bonus (wie auf den letzten drei Seiten aufgezeigt).
- Deutlich wird das bei den ehemaligen Price Waterhouse-Beschäftigten, die im Vertrauen auf das Urlaubsgeld zum Teil weniger Grundgehalt akzeptiert haben.
- Spürbar wird das auch für die Printing Kollegen bei ITS und in der Printing Division, die sich wegen des geplanten Betriebsübergangs zu Ricoh intern nicht mehr bewerben dürfen.
- Und ganz offensichtlich wird die Spaltung beim Aprilgeld 2007, wo die Spanne zwischen 48 % bei GTS und 72 % bei SWG liegt.

Herr Grandpierre hat in der letzten Sitzung des Gesamtbetriebsrats von einer Missstimmung in der Belegschaft gesprochen. Welche Gründe die Kollegen dafür haben – und welche Maßnahmen er zur Behebung vorschlägt, das könnten allerdings zwei paar Stiefel sein:

Leistungsbeurteilungen, die nicht gerecht sind, sondern Angst erzeugen sollen, können in der Belegschaft keine positive Stimmung erzeugen.

Ein Performance Bonus, der sich aus intransparenten Parametern ergibt, die jederzeit von der Geschäftsleitung einseitig beeinflusst werden können, wirkt nicht leistungsfördernd, sondern

ist schlicht ein Ärgernis für die Kollegen, wenn am Ende deutlich weniger in der Tasche bleibt.

Deshalb tritt die IG Metall für Tarifverträge mit IBM ein, die dem Arbeitgeber eine solche nachträgliche, einseitige Gestaltungshoheit nicht zugestehen. Wo Tarifvertrag drauf steht, sollte ein Tarifvertrag gerade dann materielle Wirkung entfalten, wenn es dem Arbeitgeber nicht in den Kram passt! Wir wollen Tarifverträge, die den Mitarbeitern Planungssicherheit und verlässliche Einkommensbestandteile geben – gerade in unsicheren Zeiten.

Um richtig verstanden zu werden: Es geht uns nicht um eine Anhebung von Bezahlungselementen ohne Maß – aber 6% des Jahreseinkommens beim Urlaubsgeld ist für uns keine Frage des Good-Will der Führungskraft im PBC, oder der Geschäftsleitung bei der Festlegung der scorecard! Klare tarifliche Regelungen, die für alle gleichermaßen gelten und in ihrem Inhalt nicht per Kündigung einer Betriebsvereinbarung zur Disposition gestellt werden können, das ist unsere Antwort auf die Willkür der Geschäftsführung!

Deshalb kommt es jetzt auf Sie, die IBM Beschäftigten entscheidend an: Anstatt sich gegeneinander aufbringen zu lassen – oder abzutauchen angesichts des neuen Managementtons, nach dem Motto „Wer nicht mitzieht kann ja seinen Badge abgeben“, ist eine Artikulierung der eigenen Interessen angesagt. Eine Zuschauerrolle ist schon lange nicht mehr angemessen, die Geschäftsführung fordert einen geradezu zum Aufstehen auf. Aber nur eine gut organisierte Belegschaft kann der Geschäftsführung Grenzen aufzeigen.

Sie haben in der Auseinandersetzung um die Rente bewiesen, dass Sie für Ihre Rechte eintreten – mit Erfolg. Jetzt geht es um die Verlässlichkeit Ihrer Bezahlungselemente. Nicht Willkür- und Glückspielmentalität sollen künftig Ihr Jahreseinkommen bestimmen.

Übrigens: Auch das Bundesarbeitsgericht ist an der Seite der IG Metall, wenn wir von der IBM Tarifverträge fordern. Das Bundesarbeitsgericht hat 2006 auf die Klage der IBM hin entschieden: Die IG Metall ist für IBM tariflich zuständig.

Wir appellieren an die Geschäftsleitung:

- Unterlassen Sie die Spaltung der Belegschaft. Hören Sie auf, die Belegschaft willkürlich und ungleich zu behandeln. Behandeln Sie die Kollegen einfach so, wie Sie selbst auch behandelt werden möchten.
- Halten Sie sich an die Rechtsprechung des BAG. Halten Sie sich an Recht und Gesetz, was den Schutz der Arbeitnehmer angeht. Zwingen Sie die Kollegen nicht dazu, juristische Schritte einzuleiten.

Nur eine vernünftige Haltung der Geschäftsführung gegenüber den Beschäftigten und den sie vertretenden Gewerkschaften wird sich in Mitarbeiterzufriedenheit und darüber hinaus in wirtschaftlichen Erfolg der IBM in Deutschland ummünzen lassen.