

Oktober 2005

Nr. 26 / 10. Jahrgang

IG METALLER/INNEN IN DER IBM

Die IBM im Umbruch – aktuelle Fragen der Corporation

Von Dr. Thomas Schütt



Die meisten von uns haben es in ihrem direkten Arbeitsumfeld gespürt, andere haben es den an ihre Aktionäre gerichteten Veröffentlichungen der IBM Corporation im zweiten Quartal entnommen: Die IBM ist im Umbruch und wird derzeit aus der Konzernzentrale von Grund auf neu positioniert.

In diesem Zusammenhang ist die IBM dabei, neu festzulegen,

- **Was** wir zukünftig tun,
- **wie** wir es tun,
- **wo** wir es tun und last but not least,
- wer sind eigentlich **wir**?

Was wir zukünftig tun - und damit auch, was wir zukünftig nicht mehr tun - sollen ist klar vorgegeben. Wir sollen bevorzugt Service, d.h. von Menschen durchgeführte Dienstleistungen mit möglichst hoher Wertschöpfung für unsere Kunden erbringen. Aus Sicht der Corporation hat dies neben der Teilhabe an einem echten Wachstumsmarkt einen weiteren wesentlichen Vorteil: Das bei klassischen Produktionsbetrieben in Fertigungsanlagen gebundene Eigenkapital kann reduziert und kurzfristig an die Aktionäre ausgeschüttet werden.

Auch das **Wie** ändert sich gerade: Wie vor 100 Jahren die industriellen Produktionsprozesse, zum Beispiel der Automobilherstellung, hat auch die Erstellung kundenspezifischer Anwendungssoftware inzwischen einen hohen Reifegrad erreicht. Der Produktionsprozess hat vom individuellen Kunstwerk mit mehr oder weniger zufälligen Eigenschaften zu einem definierten Werkstück reproduzierbarer Qualität geführt. Formalisierte Entwicklungsprozesse wie die IBM intern genutzte Global

Service Method (GSM) und externe Maßzahlen wie das Capability Maturity Model (CMM) für die Qualität eines Unternehmens welches Software entwickelt, kennzeichnen diesen Weg. Wenn wir nun konzernweit nach einheitlichen, potentiell hochgradig arbeitsteiligen Prozessen arbeiten, dann kann die Arbeit mit vergleichbarer Qualität und vorhersagbaren Ergebnissen in vielen Fällen grundsätzlich an beliebiger Stelle im Konzern erbracht werden. Dies gilt natürlich nicht nur für externe Kundenaufträge bei Global Services, sondern genauso für die unzähligen Supportfunktionen im Innenleben der IBM. Diese jetzt mögliche Flexibilität soll zukünftig in verstärktem Maße genutzt werden, um für die IBM entsprechende Skaleneffekte bei zentralisierten Service Centern sowie die

global sehr unterschiedlichen Personalkostensätze auszunutzen.

Ohne dass es bisher in Deutschland in dieser Klarheit verkündet wurde, lässt sich auch das **Wo** aus Corporate Sicht leicht beantworten: Dort, wo etwas in angemessener Qualität zuverlässig und kostengünstig erledigt wird. Dies kann im Einzelfall auch in Deutschland sein - siehe Dealhub -, kann aber auch, nach der gleichen Logik, in Bratislava, Shenzen oder Manila sein. In beiden Fällen folgen die Arbeitsplätze den Tätigkeiten, der kühlen wirtschaftlichen Logik entsprechend.

Wenn sich die neue prozessorientierte Arbeitsweise mit ihren kleinteiligen Tätigkeitszuschnitten bewähren sollte, so wird sich spätestens in ein bis zwei

Inhalt

Die IBM im Umbruch: Aktuelle Fragen

IBM: Tarifliche Absicherung der Sonderzahlungen gekündigt

Tarifrunde 2005: Es geht um mehr als Prozente

Bundesarbeitsgericht IG Metall ist Tarifpartei bei IBM

Wichtige Dokumente zum Verständnis der IBM Firmenpolitik:

Understanding Our Company: An IBM Prospectus
www.ibm.com/annualreport/

IBM Case Study: From reengineering to reinvention:
Geben Sie in der Suchfunktion der IBM Homepage den Titel ein:
„From reengineering to reinvention“, dann finden Sie das Dokument

IBM Investors' Briefing am 20. Mai 2005
(Wichtig sind die „Prepared Remarks“ und dazu die Präsentationen):
www.ibm.com/investor/events/inv_day0505/

Jahren quasi automatisch die nächste Frage stellen: Wer sind wir eigentlich **wir**? Wer sind **wir** in Deutschland oder Westeuropa? Wer sind **wir** weltweit? D.h.: Was muss/soll noch innerhalb der IBM gemacht werden, und welche Tätigkeiten können außerhalb der IBM erbracht und von uns

wiederum als Dienstleistung eingekauft werden? „Business Process Outsourcing“ (BPO), das heißt die Auslagerung ganzer Geschäftsprozesse, einmal anders herum. Die IBM ist aufs Neue in einem Umbruch. Für uns Arbeitnehmer kommt es darauf an, diese Veränderungen zu erkennen, um

uns in Wahrnehmung unserer Interessen auf die vorhersehbaren künftigen Entwicklungen besser einstellen zu können. Weder ein plötzlicher lokaler Konjunkturaufschwung noch das Berliner Personalkarussell wird an diesen grundsätzlichen Änderungen etwas Wesentliches ändern.

IBM kündigt die tarifliche Absicherung der Sonderzahlungen

Von Wilfried Glißmann



Die Absicht des Unternehmens war seit einigen Wochen bekannt, nun ist auch die Tat gefolgt: Die IBM hat zum 31. Dezember 2005 den Tarifvertrag zur Absicherung der Sonderzahlungen gekündigt.

Was bedeutet das unmittelbar für das Jahr 2005? Die Auszahlung des tariflichen Absicherungsbetrages an Festgehaltsempfänger erfolgt üblicherweise im Dezember, die IBM Kündigung des Tarifvertrages zum 31. Dezember 2005 dürfte von daher dieses Jahr 2005 noch nicht betreffen.

Die Bedeutung dieser tariflichen Absicherung:

Die Summe der Sonderzahlung ist mit 130% des jeweiligen Tarifgehaltes abgesichert. Diese untere Grenze soll nun wegfallen in einer Situation, in der immer mehr Kollegen auf die Absicherung angewiesen sind. Zahlen des Gesamtbetriebsrates beweisen das:

- in 2003 erhielten 700 Mitarbeiter einen Absicherungsbetrag mit durchschnittlich 800 €;

- in 2004 waren es bereits 2.000 Mitarbeiter mit durchschnittlich 700 €;
- im Jahre 2005 werden es noch mehr Kollegen sein, da die Berechnung der Aprilzahlung grundlegend geändert wurde (die Zahlen sind noch nicht bekannt)

Die finanzielle Auswirkung der tariflichen Absicherung sind somit klar benennbar:

- in 2003 waren es in Summe 560.000 Euro
- in 2004 waren es bereits 1,2 Millionen Euro
- in 2005 dürfte es ein noch höherer Betrag sein.

Es gibt wohl kaum eine andere tarifliche Regelung, deren Wirksamkeit so spürbar ist. Deshalb hat es eine exemplarische Bedeutung, wenn die IBM gerade diese Absicherung beenden will. Auch bei den anderen tarifpolitischen Vorstel-

lungen der IBM geht es um Null-Summen (z.B. bei der Tarifierhöhung), um Nichtverlängerung (z.B. des ATZ Tarifvertrages) und um Nichtanwendung (z.B. aktuell keine Angebot zur Altersteilzeit).

Sind Sie Festgehaltsempfänger?

Wie hoch ist Ihr Absicherungsbetrag in 2005?

Je nach Tarifgruppe können Sie den Euro-Wert (130% des jeweiligen Tarifgehaltes) der Tabelle entnehmen.

Wenn Sie davon die Aprilzahlung 2005 und die Juli-

zahlung 2005 abziehen, dann können Sie den tariflichen Differenzbetrag ermitteln. Dieser Betrag kommt üblicherweise im Dezember 2005 zur Auszahlung.

Ihr tariflicher Absicherungsbetrag: Euro

- Ihre Aprilzahlung (Variable Pay): -- Euro

- Ihre Junizahlung (Zus. Urlaubsvergütung): -- Euro

ergibt ggfs. Ihre tarifl. Differenz-Zahlung **Euro**

Tarifgruppe bzw. Leistungsstufe	Tariflicher Absicherungsbetrag
E 09	2214
E 11	2499
E 12	2623
D 21	2820
D 22	2960
D 33	3184
D 34	3342
C 41	3593
C 42	3773
C 53	4055
C 54	4258
B 61	4579
B 62	4807
B 73	5168
B 74	5426
A 81	5832
A 82	6123

Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (BR Düsseldorf); Gisels 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, (IBM Walldorf). Gerd Nickel (IG Metall Vorstandsverwaltung, e-mail: gerd.nickel@igmetall.de, Tel. 069-6693-2615), Adresse: Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt), BR = Mitglied des Betriebsrats.

Die Denkanstöße und weitere Informationen finden Sie unter: www.igmetall.de - > Neues aus den Betrieben -> 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. 0211/78 98 87.

Tarifrunden – anderswo und in der IBM

Tarifrunden sind üblicherweise Zeiten großer Aktivität: die Mitarbeiter bekräftigen mit verschiedenen Aktionen ihre Tarifforderungen. Bei IBM war das in der Regel anders: Tarifrunden fanden irgendwie statt und führten dann irgendwann zu einem Ergebnis – in der Regel ohne aktive Beteiligung der Beschäftigten.

Diese Zeiten sind nun erkennbar vorbei. Wenn wir Mitarbeiter uns nicht aktiv einbringen, dann wird es keine Goodies vom Unternehmen mehr geben. Wenn wir uns hinsichtlich der tariflichen Absicherung der Sonderzahlungen jetzt passiv verhalten, dann ist diese Absicherung für immer

dahin. Es gibt auch in der IBM Beispiele, dass es sich lohnt aktiv zu werden.

Schon einmal konnten wir Mitarbeiter ein Vorhaben der IBM verhindern

Im Jahr 1992 hatte Hans-Olaf Henkel als Chef der IBM Deutschland GmbH versucht, ohne tarifliche Absicherung und ohne Gewerkschaften das Unternehmen IBM zu führen: er trat aus dem Arbeitgeberverband Metall aus und wollte nur noch mit dem Gesamtbetriebsrat verhandeln.

Damals haben Aktionen der Beschäftigten der IBM diese Absicht verhindert. Im Herbst 1993 forderten 6.000 von damals 12.000 Mitarbeitern in einer Unterschriftensammlung einen Tarifvertrag.

Hans-Olaf Henkel beschreibt in seinen Büchern die Folge: er bot einer anderen Gewerkschaft (der DAG) einen Haustarif an. Seither gibt es in der IBM zwei Gewerkschaften (die IG Metall und die DAG, später übergegangen in ver.di) – Henkels eigentlicher Plan aber war an dem Widerstand der Beschäftigten gescheitert.

Im gegenwärtigen Jahr 2005 stellt die IBM zwar nicht tarifliche Regelungen als solche in Frage, aber sie will das abschaffen, was am wirksamsten und spürbarsten ist.

Die IBM hat Position bezogen, jetzt kommt es darauf an, dass wir Beschäftigten für den Erhalt der tariflichen Absicherung der Sonderzahlungen aktiv werden. ■

Tarifrunde 2005 – Es geht um mehr als um Prozente!

Von Herbert Rehm

Die diesjährige Tarifrunde steht unter schwierigen Vorzeichen: Die IBM steckt in einem weltweiten Restrukturierungsprozess. Im ersten Halbjahr wurden Personalreduzierungen, hauptsächlich in Westeuropa in einer Größenordnung von 7000 Arbeitsplätzen angekündigt. Hierzulande wurden die Betriebsstätten der IBM BS in Schweinfurt und Hannover geschlossen. Im IBM Konzern in Deutschland haben bis Ende Juni eintausendneunhundertvierundachtzig Kolleginnen einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Und wie lange hilft es, froh zu sein, überhaupt noch einen Job in der IBM zu haben? Und wie sicher ist die Hoffnung auf einen „sozialverträglichen Beschäftigungsabbau“ in Deutschland wirklich?

■ Beschäftigungssicherung – Achtung vor dem Einzelnen?

Die IBM vermittelt hierzulande den Eindruck, dass der Geschäftserfolg sich direkt auswirkt auf's Gehalt: auf die Sonderzahlungen, und jetzt erstmals in diesem Jahr auf die Gehaltsmatrix. Tatsächlich gibt es aber 2005 überhaupt keine freiwilligen Gehaltserhöhungen auf die Matrixgehälter, die ja in der Regel noch über den Tarifgehältern liegen. Die Forderungen der IBM in der Tarifrunde sind eindeutig: Nullrunde beim Tarifgehalt, Streichung der 130% Absicherung der Sonderzahlungen. Und die IBM äußert keinerlei Bereitschaft, bei Arbeitsplatzabbau (Verlagerungen, Verkäufen, etc.) nach verbindlichen Vorgehensweisen wenigstens eine gewisse „Planungssicherheit“ für die Beschäftigten herzustellen.



■ Helfen Zugeständnisse?

Kann durch Zugeständnisse der Beschäftigten bei Entgeltbestandteilen überhaupt Beschäftigungssicherung erreicht werden? Anlässlich der Betriebs-schließungen bei der IBM BS sagte Herr Nagel unter anderem: „Wir stellen in Ungarn und Tschechien Menschen ein, die (nur) 20% kosten“. Einige Entscheidungsträger in der IBM zerstören unsere Illusionen, dass Entgeltverzicht vor Verlagerungen und Standort-schließungen schützen könnte. Nach der IBM-Logik, die IBM weltweit global zu integrieren, sind Verlagerungen und Schließungen für alle Bereiche zu erwarten, die keine direkte Marktnähe erfordern oder wo gesetzliche Regelungen einer Verlagerung nicht im Wege stehen. Zumindest für alle Bereiche der IBM in Deutschland, die markt- und konjunkturabhängig sind, stellt sich daher die Frage nach temporären beschäftigungssichernden Maßnahmen unmittelbar.

■ Beschäftigungssichernde Regelungsmöglichkeiten

Im Beschäftigungssicherungstarifvertrag von 1996 stand zum Beispiel: „Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Laufzeit (1.7.1996 – 31.12.1998) dieses Tarifvertrags ausgeschlossen.“ Auch im Tarifvertrag Arbeitszeit finden sich Passagen zur Beschäftigungssicherung, unter anderem die Möglichkeit zur Kurzarbeit. Ebenso wird im Tarifvertrag „Qualifizierung“ ein Fortbildungsanspruch angesprochen – quantifiziert und für den Mitarbeiter als Rechtsanspruch formuliert steht dieser allerdings (noch?) aus.

■ Qualifizierung notwendig zur Beschäftigungssicherung

Gerade weil Qualifizierung der Schlüssel für die künftigen Arbeitsmarktchancen ist, sollte die IBM die internen Qualifizierungsmaßnahmen so zusammenführen, dass sie auch extern anerkannt werden. Das in Deutschland mittlerweile eingeführte IT-Weiterbildungssystem und die damit möglichen externen in der Industrie anerkannten Zertifizierungen würden für jeden Einzelnen von uns auch die Alternativen auf dem externen Arbeitsmarkt erhöhen. (siehe www.kib-net.de).

■ Investitionen

Gerade weil die globale Integration der IBM wesentliche Auswirkungen auf die hiesige Arbeitsplatzsicherheit aufwirft, sollte jetzt die Geschäftsführung handeln: Eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung sollte ge-

schäftliche Maßnahmen beinhalten, die Investitionen vorsehen, um Arbeitsplätze hierzulande halten zu können.

An Stelle von bedingungslosem „Execute“ ist darauf zu achten, dass hierzulande eine ausreichende Anzahl von Projekten gestartet werden, die Innovation, Kundennähe, Prozessvereinfachungen und Qualität zum Inhalt haben, und die Arbeitsplätze mindestens in der bislang bestehenden Anzahl für einen Zeitraum von mindestens 3 bis 5 Jahren sichern. Es kommt entscheidend darauf an, dass wir den bestehenden Kostenwettbewerb in einen Innovations-Wettbewerb verändern. – Wie anders, als durch die Hervorhebung unserer qualitativen Stärken kommen wir aus der Verlagerungsproblematik heraus?

■ Preisfrage

Die Preisfrage lautet aus unserer Sicht: Wie schwer und wie teuer können wir es der IBM machen, Personal abzubauen? Der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen – bezogen auf einen Tarifaufzeit von 5 Jahren – hätte den Vorteil, dass wir IBM Beschäftigte bei künftigen Personalabbaurunden mit einem sozialverträglichen Umgang rechnen können.

Das Erpressungspotential gegenüber Einzelnen – nach dem Motto „Ihr Job ist weg, nehmen Sie kein Angebot an, so droht Ihnen eine betriebsbedingte Kündigung“, würde dadurch etwas gemildert: Niemand soll gegen seinen Willen auf den Arbeitsmarkt gedrängt werden!

■ Motivation

Gerade weil der Personalabbau so gravierende Lücken gerissen hat – die Arbeit wird ja nicht weniger und in punkto Skill muß jetzt erst mal wieder aufgeholt werden – ist es jetzt umso wichtiger, für uns Beschäftigte Sicherheit einkehren zu lassen: Dies gilt auch in punkto Gehaltsentwicklung und Absicherung der tariflichen Sonderzahlungen. Deswegen muß das Tarifgehalt erhöht werden, deswegen macht es auch Sinn, die tarifliche Absicherung der Sonderzahlungen nicht zu streichen, sondern beizubehalten!

■ Jeder Arbeitsplatz zählt

Die Zeiten, wo es genügte, sich seinen Arbeitsplatz in der IBM zu erarbeiten, sind vorbei – jetzt kommt es darauf an, gemeinsam für unsere Arbeitsplätze zu kämpfen. Von alleine, aus höherer Einsicht oder aus den „IBM Werten“ wird die IBM hierzulande keinen einzigen Arbeitsplatz erhalten. Es liegt jetzt an uns, uns gewerkschaftlich zu organisieren und durch solidarisches Handeln der IBM zu verstehen zu geben, dass sie nur dann in Deutschland erfolgreich Geschäft machen kann, wenn sie unsere Arbeitsplätze nicht ersatzlos verlagert.

■ Gemeinsames Handeln ist jetzt angesagt

Um in Sachen tarifliche Beschäftigungssicherung, Gehalts-erhöhung und tarifliche Mindestsicherung der Sonderzahlungen zu einem Erfolg im Sinne der Beschäftigten zu kommen, ist jetzt gewerkschaftliches Handeln gefragt. Gemeinsam mit den Gewerkschaften sollten wir IBM Beschäftigten der IBM zeigen, dass es ohne uns nicht geht. Hat die Geschäftsführung eigentlich schon mal darüber nachgedacht, was passiert wenn alle Beschäftigte mal eine Woche lang streng nach den IBM Prozessanweisungen arbeiten und die tarifliche und gesetzliche Arbeitszeit penibel einhalten?



■ Bundesarbeitsgericht entscheidet: IG Metall ist Tarifpartei bei IBM

Von Gerd Nickel

Die IBM hat im Oktober 2004 einen Rechtsstreit gegen die IG Metall begonnen, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun am 27. September 2005 beschieden hat. Nach dem Beschluss ist die IG Metall in allen Unternehmen der IBM Deutschland GmbH weiter zuständige Tarifpartei; dies hat das Gericht auch für die Vergangenheit bestätigt.

Damit ist Klarheit geschaffen worden in einem von der IBM Geschäftsführung jahrelang betriebenen Ausgrenzungsprozess. Die IG Metall hat in den vergangenen Jahren immer wieder die Zusammenarbeit mit der zweiten gewerkschaftlichen Tarifpartei ver.di gesucht und Unterstützung angeboten. Jetzt ist der Weg frei, gemeinsam im Interesse aller IBM Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bessere Tarifverträge zu erreichen.

In diesem Zusammenhang ist völlig unverständlich, dass Christoph Grandpierre, der Arbeitsdirektor und Personalvorstand der IBM, noch am Tage der BAG-Entscheidung per Note an die Beschäftigten mitteilte, dass die IBM den Beschluss missachten werde. Dieses Rechtsverständnis ist mit der Mitbestimmungsaufgabe eines Arbeitsdirektors unvereinbar.

Gerd Nickel

IBM Konzernbetreuer des Vorstands der IG Metall