

ver.di



IBM

Generation OPEN

ACHTUNG VERÄNDERUNG | *IBM wird offen und flüssig!*

Die IBM wird flüssig. Wo heute IBMerinnen und IBMer die Basis eines starken Konzerns bilden, könnte schon in wenigen Jahren eine Liquid Community sein. Die Veränderung kommt nach 100 Jahren IBM. Das Firmenjubiläum wurde im Jahr 2011 groß gefeiert – mit Kunden, Geschäftspartnern und einigen Honoratioren. In einer Festschrift beschrieb die Corporation dazu ihr Selbstverständnis: 100 Jahre im Dienst der Welt. 100 Jahre hat IBM die Welt tatsächlich maßgeblich

mitgeprägt. Kaum ein anderes Unternehmen ist so von Innovationen besessen, wie die IBM. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keines anderen Unternehmens haben in den letzten 20 Jahren so viele Erfindungen gemacht. Niemand hat so viele Patente angemeldet wie die IBM. Ständig erfindet die IBM etwas neu und jetzt erfindet die IBM sich selbst wieder neu: Liquid. Big Blue aus Armonk bereitet einen neuen Coup vor. Was das bedeutet, lesen Sie auf Seite 2.

IBM wird noch älter

AG DEMOGRAPHISCHER WANDEL | *Ein Zwischenstand*

2008 verabschiedeten ver.di und die IBM eine gemeinsame Erklärung zum Demographischen Wandel. Sie sollte dazu dienen, eine Grundlage für weiterführende Diskussionen und die Gestaltung von Be-

schäftigungsbedingungen zu schaffen. Eine hierzu geschaffene Arbeitsgruppe kam nun nach mehreren Sitzungen und einer Klausur im November zu einem Zwischenstand. Mehr auf Seite 5.

... noch mehr Inhalt:

Seite 5 | **Vorbereitung** - Betriebsgruppen planen für 2012
Seite 6 | **2011/2012** - Jahreswechsel mit ver.di

Generation Open

ACHTUNG VERÄNDERUNG | IBM wird offen und flüssig!

Die Veränderung von Arbeitsweisen in der modernen IT-geprägten Welt ist ein ständiger Prozess und IBM engagiert sich dabei als großer Innovator. Mit der Eingabe der amerikanischen Volkszählung durch Lochkarten reduzierte sich die Dauer der Auswertung von einigen Jahren auf einige Wochen. Mit IBM-Computern konnte der Mensch zum Mond fliegen und die Schreibmaschine mit dem Kugelkopf veränderte den Arbeitsalltag in fast jedem Büro. Eines ist klar: Der Fortschritt hat Auswirkungen. Manchmal werden durch Fortschritt Arbeitsplätze geschaffen, manchmal gesichert

und manchmal auch abgebaut. Manchmal werden Arbeitsbedingungen verbessert und manchmal verschlechtert.

Noch etwas ist klar: Unterschiedliche Generationen haben unterschiedliche Arbeitsweisen und verschiedene Erwartungen an ihren Job. Hierarchische Strukturen wurden zwar nicht abgeschafft, aber Teamwork hat heute eine Bedeutung, die sie vor 100 Jahren im Arbeitsleben nicht hatte.

Die beiden Generationenforscher Lynne C. Lancaster und David Stillman beschreiben in Ihrem 2002 erschienen Buch „When Generations Collide“ den Status Quo am Arbeitsmarkt. Sie erkennen vier verschiedene Generationen von Mitarbeitern, die in den Betrieben aufeinandertreffen und dort ein nie dagewesenes Potential für Konflikte und Verwirrung schaffen. Es sind die Generation der Traditionalisten, die Boomer-Generation, die Generation X und die Gaming Generation. Die ersten drei erscheinen mehr oder weniger verstaubt und gehören wohl bald in die Vergangenheit. Interessant ist die letzte, die – kurz genannt – Gaming Gen.

Die Gaming Gen scheint es auch der IBM angetan zu haben und dabei sind einige Eigenschaften, die ihr von Lancaster und Stillman zugeordnet werden, wahrscheinlich besonders interessant. Ihr Kommunikationsstil und ihre Problemlösungsstrategien sind

nach Lancaster und Stillman kollaborativ. Die jungen Leute sollen sich kontinuierlich weiterbilden und dabei die zur Verfügung stehenden sozialen Netzwerke mit Selbstverständlichkeit nutzen. Und dann soll da

Unterschiedliche Generationen - unterschiedliche Eigenschaften



Traditionalist	Boomer	Generation X	Gaming Gen
Problemlösungsstrategie*:			
hierarchisch	horizontal	unabhängig	kollaborativ
Technologienutzung:			
unkomfortabel	unsicher	normal	vorausgesetzt
Jobwechsel:			
undenkbar	gefährdend	notwendig	normal
Arbeitsbedingungen**:			
sicher	sicher	unsicher	ungeregelt
Gehalt			
sicher	sicher	unsicher	unsicher
Identifikation mit der Corporation			
hoch	hoch	mittel	nicht vorhanden

* nach Lancaster / Stillman ** ver.di-Diagnose

noch etwas tolles sein: Jobwechsel gehört zu ihrer täglichen Routine.

Aus den letzten beiden Eigenschaften lässt sich ein Geschäftsmodell entwickeln, das die Arbeitsbeziehungen qualifizierter IT-Beschäftigter auf den Kopf stellen kann. Wenn da eine ganze Generation junger Beschäftigter auf dem weltweiten Arbeitsmarkt darauf zu warten scheint, ständig ihre Jobs zu wechseln und gern in sozialen Netzwerken unterwegs ist, dann findet die IBM dafür eine Antwort: Generation Open.

Nach allem was bisher über das IBM-Konzept der Generation Open bekannt ist, wird es durch eine Crowdsourcing-Strategie umgesetzt. Allerdings kann der Ansatz, Beschäftigte – und Nicht-Beschäftigte – als Crowd zu behandeln, auch zu grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation oder zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden führen.

Während in den etablierten Arbeitsbeziehungen Arbeitsaufträge von Vorgesetzten an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben werden oder Beschäftigte sich um bestimmte Jobs bewerben können oder Arbeit im Team organisiert werden kann, funktioniert Crowdsourcing anders.

Crowdsourcing ist eine interaktive Form der Leistungserbringung, die kollaborativ oder wettbewerbsorientiert organisiert

ist und eine große Anzahl von Akteuren unter Verwendung sozialer Netzwerke einbezieht. Das bedeutet, dass eine Aufgabe, deren Umsetzung bisher betrieblich klar geregelt war, in der Form eines offenen Calls an eine undefinierte große Gruppe – die Crowd – gegeben wird. Mitglieder dieser Crowd bieten die fertigen Lösungen dieser Aufgabe dann dem Aufgabsteller an. Das ist für den Aufgabsteller - hier die IBM - besonders lukrativ, denn der kann aus den fertigen angebotenen Lösungen genau die aussuchen, die ihm am besten gefällt. Natürlich wird nur diese eine fertige Lösung bezahlt. Vielleicht kriegt noch der Zweitplatzierte etwas, aber die anderen gehen leer aus. Sie haben dann umsonst gearbeitet.

Die IBM will das Instrument des Crowdsourcings über zwei Wege nutzen: einen externen und einen internen.

Für das externe Crowdsourcing gibt es eigene Provider. Der größte heißt TopCoder. Das Unternehmen beschreibt sich selbst als „the world’s largest competitive community for software development and digital creation“ (www.topcoder.com). Mit kleinen roten Punkten auf einer Weltkarte der eigenen Website wird globale Präsenz suggeriert. Die registrierten Nutzer – und das sind nach eigenen Angaben wohl bald 350.000 Freelancer – richten sich auf der Website ein Profil ein und können so an Ausschreibungen teilnehmen. Genau die will IBM hier platzieren. Hier kann sich die Gaming Generation austoben.

Ein wichtiger Faktor dabei ist, dass es sich um Freelancer handelt. Sie haben keinen Arbeitsvertrag mit irgendeinem Unternehmen also eben auch nicht mit der IBM. Wenn IBM also Competitions über TopCoder ausschreibt, dann werden diese von den Freelancern ausgeführt, die dabei nicht wie ein Arbeitnehmer in das Unternehmen eingegliedert sind. Was bedeutet das für den, der diese Competitions ausschreibt? Für Freelancer fällt einiges zumindest nicht unmittelbar an: Kein Büro! Keine Reisekosten! Keine Arbeitszeit-

regelungen! Kein Urlaub! Keine Mitbestimmung! Kein Qualifizierungsanspruch! Keine Betriebsrente! Keine Krankenkasse! Keine Rentenkasse! Keine Arbeitslosenversicherung! Nix dergleichen! Und je mehr Freelancer in Competition gegeneinander stehen, um so besser wahrscheinlich die Preise. Wer als Freelancer in diesem System drin ist, ist mit einiger Wahrscheinlichkeit aus dem System der gesicherten Daseinsfürsorge raus.



Auf den ersten Blick gibt es keine Verflechtungen zwischen dem Weltkonzern IBM und TopCoder. Aber wenn einer der TopCoder-Direktoren (Member of Board of Directors) gleichzeitig IBM Fellow ist, wird es auf den zweiten Blick zumindest Berührungspunkte geben. Für TopCoder gibt es in der IBM-Terminologie übrigens auch einen Namen: Liquid Ressource.

Neben der Liquid Ressource existiert auch eine Liquid Community – für das interne Crowdsourcing. Sie könnte nach dem selben Prinzip funktionieren. IBMerinnen und IBMer, die gerade in kein Projekt eingebunden sind, sich also im Status „on the bench“ befinden oder freie Zeitkontingente haben, könnten sich ebenso an Ausschreibungen beteiligen. Patrick Howard, Partner und Vice President IBM, zieht im August 2011 auf einer Veranstaltung des Handelsblattes eine euphorische Bilanz der ersten Erfahrungen mit Liquid: „(...) wir schaffen 30 Prozent schnellere Auslieferung, 20 Prozent höhere Qualität, (...) und haben dabei in 30 Monaten die Kosten um 33 Prozent gesenkt. Dabei haben wir heute rund 7 000 registrierte so genannte ‚Liquid Player‘, also Mitarbeiter, die sich in die neue Arbeitsweise exakt eingefügt, sich ihr angepasst haben und sich permanent weiter in diese Richtung entwickeln. Das bringt uns als IBM Generation Open ein radikal neues Modell für Softwareabsatz und

IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich i. S. d. P.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bert Stach, Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon 030/6956-1367, www.tk-it.verdi.de
 Redaktionsleitung, Konzept und Gestaltung: Bert Stach | Redaktion: Ursula Hart, Enrico Rümker, Bert Stach, Wolfgang Zeiher | Fotos: Bert Stach, fotolia | Druck: NeueNieswand, Kiel | Auflage: 6.000

weiter nach vorne und damit stehen wir in der Reihe der schnell wachsenden Internet-Companies wie Facebook oder Google.“ Es ist eine schöne neue Arbeitswelt, die Patrick Howard da beschreibt.

Liquid Ressource und Liquid Community, so sagt die IBM heute, sollen nicht gegeneinander konkurrieren. Ausschreibungen sollen entweder in das eine oder das andere Liquid vergeben werden – aber könnte es letztendlich nicht eine einfache Rechnung sein, in welche Community wohl ausgeschrieben wird?

Die Zerlegung von Arbeit in einzelne Schritte und deren Auslagerung in Competitions, bei denen das Prinzip „the winner takes it all“

herrscht, kann massive Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und die Anzahl sicherer Arbeitsplätze haben. Die indirekten Auswirkungen auf die Sozialsysteme sind dabei kaum abschätzbar. Vor diesem Hintergrund gute Arbeit zu sichern ist schwer und fordert nicht nur Solidarität, sondern abgestimmtes Handeln auf vielen Ebenen.

Da war noch etwas, was auch mit stetiger Weiterentwicklung über lange Zeiträume zusammenhängt: Mit den Beschäftigten der IBM wurde das 100jährige Jubiläum in Deutschland nicht gefeiert – warum auch noch? Morgen in der Liquid Community kann ja jeder seine eigene Fete organisieren. Und: Wer die beste hat, gewinnt.



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r DO-Angestellte/r

Beamter/in Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis _____

(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. * (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer (nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren) _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr

Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

IBM wird noch älter

AG DEMOGRAPHISCHER WANDEL | *Ein Zwischenstand*

Im November trafen sich die Vertreterinnen und Vertreter von ver.di und der Arbeitgeberseite zu einer Klausur der Arbeitsgruppe Demographischer Wandel. Nach mehrjähriger Diskussion in Arbeitsgruppensitzungen ging es auf der Klausur einen Schritt voran. Der Vorschlag einer gemeinsamen Erklärung zum Gesundheitsmanagement bei IBM steht jetzt zur Diskussion. Der erste Entwurf beschreibt einen proaktiven Umgang mit alternden Belegschaften und älteren Beschäftigten. Dabei soll es in erster Linie um den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit gehen. Dieser Ansatz wurde von den ver.di-Vertreterinnen und -Vertretern als ein nächster möglicher konkreter Schritt begrüßt. Über den Inhalt muss nun eine detaillierte Prüfung erfolgen.

Uschi Hart, Hartmut Kaufmann, Michael Müller, Bert Stach, Dirk Wandtke, Wolfgang Zeiher, die ver.di-Vertreterinnen und Vertreter hatten sich intensiv unter der Hinzuziehung von ver.di-Expertise auf die

Arbeitsgruppensitzungen vorbereitet wobei sie zu den wichtigsten Themenfeldern Positionen entwickelt.

Besonders der Umgang mit Stress und Arbeitsbelastung ist für die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter dabei ein zentrales Anliegen. Die Grundlage für eine gute Arbeitsfähigkeit im weiteren Verlauf des Berufslebens liegt zu einem entscheidenden Anteil darin, während des gesamten Arbeitslebens in einem ausgeglichener Umfeld tätig zu sein. Ein positives Führungsverhalten und eine ständige Qualifizierung sind weitere entscheidende Faktoren. Auch die Themen altersgerechte Arbeitszeiten, Altersteilzeit, Wellbeing, Gesundheitsförderung, Ergonomische Maßnahmen, Ausbildung und Corporate Policy wurden in der Arbeitsgruppenklausur behandelt.

Für die IBM wird die Beschäftigung mit dem Demographischen Wandel immer wichtiger. In jedem Jahr steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten.

Betriebsgruppen planen für 2012

VORBEREITUNG | *neue Tarifrunde und neue Tarifkommission*

In Berlin, Ehningen, Herrenberg und Böblingen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Mainz, München sowie Mannheim und Karlsruhe haben sich die ver.di-Mitglieder bei IBM in Betriebsgruppen organisiert. In Nordrhein-Westfalen mit großen Lokationen wie Düsseldorf oder Köln wurde in diesem Jahr ein Aktivenkreis gegründet.

Die Vorsitzenden von Betriebsgruppen und Aktivenkreis trafen sich bereits im September in der ver.di Bildungsstätte Mosbach um die aktuellen Fragen der gewerkschaftlichen Mitbestimmung bei IBM zu diskutieren. Die wichtigsten Themen: die Tarifrunde 2012 und die Neubildung der ver.di-Tarifkommission bei IBM.

Schon im Frühjahr 2012 werden die Vorbereitungen für die nächste Tarifrunde starten. Im letzten Jahr setzte ein beteiligungsorientierter Prozess der Forderungsfindung mit Mitgliederversammlungen den Startpunkt. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt. Während der Tarifrunde gab es dann eine starke Unterstützung durch die IBMerinnen und IBMer. Das wird auch 2012 nötig sein, denn eine leichte Tarifrunde ist kaum erwartbar.

Als nächstes steht dann eine turnusgemäße Neubildung der Tarifkommission an. Die Ziele dabei sind eine Verbesserung von Transparenz, demokratischer Ausrichtung und Beteiligungsorientierung.



Betriebsgruppenvorsitzendentreffen in Mosbach

Jahreswechsel mit ver.di

2011/2012 | *Neue Herausforderungen*

2011 war für die gewerkschaftliche Mitbestimmung bei IBM ein Jahr voller Herausforderungen. Tarifpolitisch wurden einige neue Wege eingeschlagen. Die Tarifrunde 2011 war bei IBM die erste, die mit einer Veranstaltungsreihe der Betriebsgruppen zur Forderungsfindung startete. Das hat sich bewährt. Die ver.di-Mitglieder konnten sich aktiv einbringen. Die Unterstützung in der Verhandlungsphase er-

wies sich dadurch umso stärker. ver.di ist bei IBM im letzten Jahr wieder etwas stärker ge-

worden. Von der Durchsetzungsfähigkeit von ver.di wird für die Beschäftigten bei IBM in Zukunft viel abhängen. Bei einer verstärkten Ausrichtung auf das EPS (Earnings per Share) und Programmen wie GenO wird es eine echte Herausforderung sein, gute Arbeit zu sichern.



ver.di @ IBM

Beschäftigte im Vertrieb, Consultants, Programmierer und Techniker sorgen gemeinsam für den Erfolg der IBM. Gleichzeitig befinden sie sich in einem andauernden Transformationsprozess, der die Beschäftigten vor ständig neue Herausforderungen stellt. Bei IBM ist die Veränderung Dauerzustand - so definiert es die Corporation. Aber Veränderung braucht auch Sicherheit. Der Wunsch nach kollektiven Regelungen, um Arbeitsbedingungen abzusichern, nimmt zu. Wir von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft möchten die IT-Beschäftigten bei IBM bei diesen Prozessen unterstützen – lösungsorientiert, kompetent, beteiligungsorientiert und partnerschaftlich.

ver.di vor Ort

Baden-Württemberg:	christine.muhr@verdi.de
Bayern:	joerg.hobland@verdi.de
Berlin / Brandenburg:	joerg.kiekhaefer@verdi.de
Hessen:	michael.urbschat@verdi.de
Niedersachsen / Bremen:	manfred.kuntze@verdi.de
Nord:	hans-juergen.klempau@verdi.de
Nordrhein-Westfalen:	martin.hanz@verdi.de
Rheinland Pfalz / Saar:	peter.gallner@verdi.de
Sachsen / Sachsen-Anhalt / Thüringen: ...	enrico.zemke@verdi.de
Tarifsekretär für IBM:	bert.stach@verdi.de

Aktuelle Informationen

Aktuelle Informationen zum Tarifgeschehen bei IBM und zu ver.di unter ibm.ich-bin-mehr-wert.de und verdi.de