

ver.di



IBM

Aus- gebrannt!



DEMOGRAPHISCHER WANDEL | *Arbeitsbedingungen morgen*

Das Hamsterrad dreht sich. Die Arbeitsbelastungen nehmen an vielen Stellen zu. Immer weniger Beschäftigte der IT-Branche erwarten, dass sie bis zum Ende der beruflichen Entwicklung durchhalten können. Gleichzeitig wird ein demographischer Wandel die Arbeitswelt auch bei IBM beeinflussen. Das Renteneintrittsalter wird sich auf 67 Jahre erhöhen. Die IBM bereitet sich an vielen Stellen darauf vor. Ein Beispiel: Die Einzahlungen in den IVP, den im

letzten Jahr vereinbarten Rentenplan der IBM, laufen bis zum tatsächlichen Renteneintritt weiter. Sie enden nicht - wie bei den alten Plänen - mit 62. Die tarifpolitische Herausforderung ist es nun, gute Arbeitsbedingungen für IBMerrinnen und IBMer zu erhalten oder wiederherzustellen, die diesen Entwicklungen Rechnung tragen. Was dabei alles zu bedenken ist und wie ver.di das Thema angeht auf Seite 5.

Tarifergebnis

AUSGEHANDELT | *Mindestabsicherung und Ausbildung*

Eine Kompensation für die praxisintegriert Dual Studierenden bei IBM, 1000 Euro Mindestabsicherung und eine Erklärung des Arbeitgebers IBM zu einem Gehaltserhöhungsprogramm 2011 - das ist das Ergebnis von vier anstrengenden Verhandlungstagen in drei Verhandlungsrunden. Die Annäherung erfolgte in kleinen

Schritten und war keinesfalls leicht, denn am Anfang schien die Arbeitgeberposition besonders bei der Mindestabsicherung unverrückbar hart: Abschaffung! Das war für die ver.di-Verhandlungskommission natürlich nicht hinnehmbar. Wie das Ergebnis zustande kam und weitere Details auf Seite 2

... noch mehr Inhalt:

Seite 2 | **PBC** - Welche Noten bekommt PBC-Arbeitsgruppe des KBR

Seite 3 | **Pensionsfonds** - Schon wieder ein Rententhema

Seite 6 | **Gewerkschaft zum Mitmachen** - ver.di Betriebsgruppen bei IBM

1+ für neue PBC-Regeln

LANGWIERIG | Verhandlungen zum PBC

18 harte Verhandlungsmonate dauerte das Ringen über die Betriebsvereinbarungen, die den Einsatz des PBC-Tools und den PBC-Prozess regeln sollen. Die Arbeit der PBC-Arbeitsgruppe des IBM-Konzernbetriebsrates bekam in allen Gremien höchste Anerkennung. Viele strittige Punkte wurden bereits mit der Präambel ausgeräumt: „Fairness, Verlässlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern sind (...) wesentliche Voraussetzungen.“ In den vergangenen Jahren gab es oft Konflikte

um vermeintliche Vorgaben. Auch das ist mit der neuen Regelung ausgeschlossen: „Eine Vorgabe der PBC Verteilung ist mit unserer wertorientierten Kultur nicht vereinbar.“

Nun steht das Ergebnis der Diskussionen der letzten Wochen: Der Konzernbetriebsrat hat die Vereinbarungen verabschiedet. Der PBC-Prozess gilt allerdings noch nicht konzernweit. Die Gremien bei der IBM Deutschland, der EAS und der IBM ND konnten sich noch nicht entschliessen, der BV zuzustimmen.

Tarifergebnis

AUSGEHANDELT | Mindestabsicherung und Ausbildung

Fortsetzung von Seite 1. Ab der zweiten Runde Ende Oktober gab es beim Thema Ausbildung eine vorsichtige Annäherung, aber bei der Mindestabsicherung gab es kaum Bewegung.

Am 17. November spitze sich dann alles zu. Eine erster Kompromiss zeichnete sich beim Thema Ausbildung ab. Für die Dual Studierenden soll es einen Zuschuss zur Vorsorge geben. Hintergrund ist ein Urteil des Bundessozialgerichts. Es hebt die Sozialversicherungspflicht für praxisintegrierte Dual Studierende auf. Im Klartext: Zwar steigt die Nettovergütung etwas, aber mit der gesetzlichen sozialen Absicherung ist es komplett vorbei.

Am Ende gab es auch eine Einigung bei der Mindestabsicherung. Die einseitige Erklärung des Arbeitgebers, bald mit Verhandlungen zu einem Gehaltserhöhungsprogramm zu beginnen, trug sicher zu dem Ergebnis bei. Die ver.di-Vertreterinnen und -Vertreter hatten immer wieder darauf hingewiesen, dass in Anbetracht des wirtschaftlichen Umfeldes die Zeit eigentlich auch für eine Gehaltserhöhung reif sei. Mit der Erklärung der IBM sind nun durchaus auch Erwartungen geweckt. Wie eine Gehaltserhöhung in 2011 ausfällt wird aber wie in den vergangenen Jahren zu einem Teil von dem Verhandlungsgeschick der ver.di-Kommissionen abhängen. Mindestens genauso wichtig ist, wie sich

die IBMerinnen und IBMer aufstellen und denen, die für sie Verhandeln den Rücken stärken - durch Aktionen oder ihre Mitgliedschaft in ver.di.

Hier die das Ergebnis im Einzelnen:

Mindestabsicherung

Die Mindestabsicherung wird im Jahr 2010 1000,- € für alle Empfänger einer Sonderzahlung betragen. Damit ist erwartbar, dass auf Grund des niedrigeren GDP's in diesem Jahr mehr Beschäftigte eine tarifliche Nachzahlung erhalten als in 2009.

Erklärung zu einem

Gehaltserhöhungsprogramm 2011

Die IBM bekennt sich in einer einseitigen Erklärung dazu, dass Gehaltserhöhungsprogramme (...) einen erheblichen Einfluss auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der IBM in Deutschland hätten. Und weiter: „Die Geschäftsführung der IBM ist bereit, im 1. Quartal des kommenden Jahres über ein Gehaltsabkommen 2011 für alle Gesellschaften Verhandlungen aufzunehmen, für die es derzeit Tarifverträge mit ver.di gibt.“

Die Erklärung beinhaltet einen wirtschaftlichen Vorbehalt.

Ausbildung:

Ein Zuschuss zur privaten Vorsorge von 50,- Euro soll die durch den Wegfall der Sozialversicherungspflicht entstandene Lücke kompensieren. Die Anzahl der Studienplätze bleibt mit 200 auf gleichem Niveau.



Die ver.di-Verhandlungskommission in einer schwierigen Phase

IBM gründet Pensionsfonds

UMSTELLUNG | Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge

Die IBM ergänzt die Durchführungswege in ihrem Rentensystem. Neu ist die Gründung eines Pensionsfonds. Die Ursache lag in den erhöhten Beiträgen für den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) im letzten Jahr. Der Pensions-Sicherungs-Verein wurde 1975 zur Insolvenzversicherung der Betrieblichen Altersversorgung gegründet. Die Mitgliedschaft für Unternehmen mit einer betrieblichen Alterssicherung ist obligatorische und letztendlich werden hier auch die IBM-Renten rückversichert. 2009 wurde der PSV arg strapaziert. Die Arcandor-Pleite und viele weitere Insolvenzen hatten die Absicherungen von Betriebsrenten im Umfang von mehreren Milliarden Euro zur Folge. Die Konsequenz: Die PSV-Beiträge gingen dramatisch in die Höhe.

Die IBM suchte sofort nach Wegen, die PSV-Beiträge zu minimieren. Gleichzeitig kritisierte die IBM, dass ihrer Meinung nach bei der Beitragsbemessung nicht nach dem Grad der Absicherung der Betriebsrenten differenziert werde. Eine Ausnahme gibt es aber doch: Für Pensionsfonds sind die Beiträge in den PSV um 80 Prozent reduziert. Im Sommer lag der Vorschlag zur Gründung eines Pensionsfonds auf dem Tisch. Das ist kein einfaches Unterfangen, denn die Interessen der IBM-Frauen und IBM-Männer müssen gewahrt und die Betriebsrenten sicher bleiben.

Die Mitbestimmung hat nun ganze Arbeit geleistet. Eine eigene Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrates hat die IBM-Pläne genau durchleuchtet und dazu renommiertes Expertenwissen der Kanzlei Rüb und Partner aus Hamburg hinzugezogen. Die auf der letzten Sitzung des KBR abgeschlossene Vereinbarung macht nun den Weg zur Gründung des Pensionsfonds frei.

Der neue Pensionsfonds ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland und unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Sie

soll in Zukunft den Großteil der Rentenzahlungen leisten.

Die IBM Pensionskasse und die IBM Unterstützungskasse existieren weiter. Sie sollen

Wolfgang Zeiher, stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender



Ein Pensionsfond ist der fünfte und jüngste (seit ca. 2001) Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge (bAv). Er wurde vom Gesetzgeber bewußt mit einem Rabatt von 80% auf die PSV-Beiträge ausgestattet. Der Gesetzgeber will den Unternehmen erleichtern, Versorgungskapital außerhalb der eigenen Bilanz nur mit dem Zweck lebenslanger Rentenleistungen zu bilden. Insofern ist der Schritt von IBM logisch und richtig. Durch den CTA werden die beiden Durchführungswege, IBM Unterstützungskasse (UK) rückgedeckt durch die IBM Pensionskasse und IBM Pensionsfonds (PF), zu einem Finanzierungsvehikel zusammengeschweißt. Durch intensive Verhandlungen hat der KBR erreicht, dass zusätzlich zum Verwaltungsrat der UK auch der Beirat des PF, paritätisch besetzt ist. In den CTA entsendet der KBR zwei Mitglieder. Sämtliche für die Mitarbeiter und Rentner relevanten Vertragsparameter sind nur gemeinsam mit dem KBR änderbar. Somit haben wir in der bAv der IBM den maximal möglichen Standard erreicht.

Begründung der Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung § 10 Abs. 3 Nr. 4, 2003

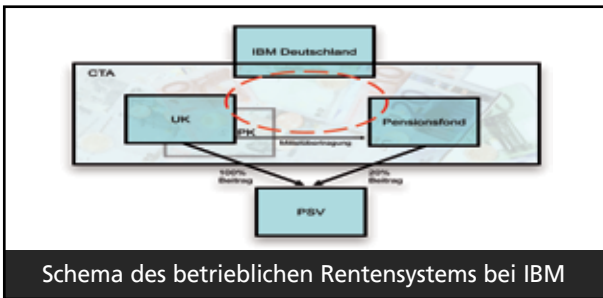
Mit dem gegenüber einer Direktzusage des Arbeitgebers auf ein Fünftel ermäßigten Beitrag für die Insolvenzversicherung bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über einen Pensionsfonds soll dem geringeren Insolvenzrisiko Rechnung getragen werden.

in Zukunft die Kapitalansprüche und den steuerfreien Sockelbetrag der Renten zur Auszahlung bringen.

Die IBM Deutschland GmbH leistet allen Tochter- und Schwestergesellschaften einen Schuldbeitritt. Sie weist in ihrer Bilanz weitere Rentenrückstellungen für den Rentendirektzusageanteil aus. Damit ist die Absicherung der Beschäftigten aller IBM-Gesellschaften auf gleichem Niveau.

Ein Contractual Trust Arrangement (CTA) hat die Aufgabe, die Mittelflüsse zwischen beiden Durchführungswegen der betriebli-

chen Altersvorsorge Unterstützungskasse und Pensionsfond bei IBM abzusichern. Der CTA hat seinen Sitz ebenfalls in Deutschland. In der Mitgliederversammlung des CTA ist der KBR vertreten.



Schema des betrieblichen Rentensystems bei IBM

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: Michael Euler, Rolf Schmidt, Bert Stach, Wolfgang Zeiher | Fotos: Bert Stach, ver.di, Privat | Druck: NeueNieswand, Kiel | Auflage: 5.000

Beitrittserklärung



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____ Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

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-/Gehaltskonto _____

Beitrittserklärung ab 25.05.18 nicht mehr verwenden.
 Diese Beitrittserklärung wurde zur Verbesserung der Informationen zum Datenschutz aufgrund der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSG-VO) durch eine aktualisierte Fassung ersetzt.
 Bitte ggf. beiliegendes neues Formular verwenden oder online Beitreten unter: <https://mitgliedwerden.verdi.de/beitritt/verdi>

Ich bin _____

- Schüler/in-Student/in bis _____
- 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 _____

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 _____

Ausgebrannt!

DEMOGRAPHISCHER WANDEL | *Arbeitsbedingungen morgen*

Fortsetzung von Seite 1. Mit dem Begriff der Arbeitsfähigkeit wird beschrieben, inwieweit Beschäftigte in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, Gesundheit und mentalen Ressourcen zu erledigen. Zwei Komponenten stehen dabei im Vordergrund. Dies sind zum einen die individuellen Ressourcen zu denen körperliche, mentale und soziale Fähigkeiten sowie auch Gesundheit gehören und ebenso die Arbeitssituation.

Es existieren weitreichende Arbeitswissenschaftliche Forschungen, die sich mit der Arbeitsfähigkeit und der Entwicklung von Arbeitsfähigkeit auseinandersetzen. Zu den Ergebnissen zählt auch die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter nicht abnehmen muss. Es gibt viele Instrumente, den Verlauf zu beeinflussen. Ein erster Ansatz ist die Implementierung individueller Gesundheitsförderung. Die IBM versucht, dies mit verschiedenen Angeboten aus dem Bereich Wellbeing darzustellen.

Wenn Arbeitgeber die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch wirklich auf ein hohes Niveau bringen und halten möchten, müssen sie mehr tun. Dann reicht ein gutes Betriebssportprogramm nicht aus. Besonders wichtig neben ergonomischen Massnahmen oder richtigen Qualifizierungen ist eine Verbesserung des Führungsverhaltens. Die hierdurch formulierte Wertschätzung spielt eine ganz besonders wichtige Rolle.

Die Realität sieht oft anders aus. Zurzeit mehren sich die Indikatoren dafür, dass die Zahl der Burn-Out-Fälle zunimmt.

Wichtig ist, früh mit Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu beginnen. Beschäftigte, die nach einem Burn Out schon nach

wenigen Berufsjahren ausgebrannt sind, haben eine schlechte Prognose für ihre Arbeitsfähigkeit. Um den demographischen Wandel zu gestalten ist es wichtig, bestimmte Rahmenbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen: Im Unternehmen können Beschäftigte und Führungskräfte für einen präventiven Umgang mit Belastungsrisiken sensibilisiert werden. Ausreichende Erholungsphasen, die genug Zeit für ein gesundes privates Umfeld eröffnen, sind eine wichtige Voraussetzung, um den Arbeitsalltag zu bewältigen - altersgerechte Arbeitsbedingungen gehören auch dazu.

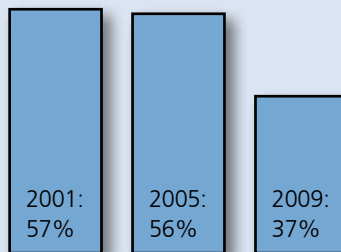
Einen ersten Ansatz um die Arbeitsbedingungen zukunftsfähig zu gestalten haben die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

und IBM mit einer gemeinsamen Erklärung zum demographischen Wandel unternommen. Eine wichtige Diskussionsbasis ist dabei, dass die individuelle Leistungsfähigkeit insbesondere vom physischen und psychischen Wohlbefinden abhängig ist.

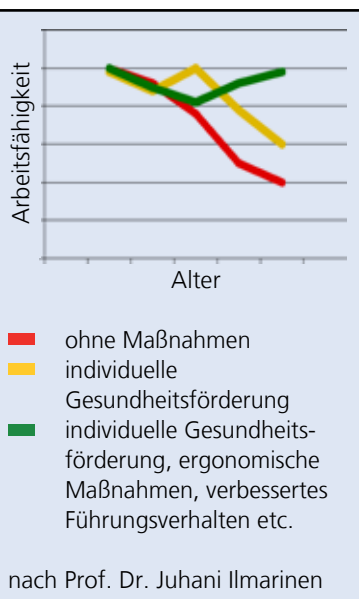
ver.di hat mit der IBM eine Arbeitsgruppe gebildet, die die einzelnen Handlungsfelder absteckt und nach Regelungsmöglichkeiten im Sinne der IBMerinnen und IBMer sucht.

Die Anregungen und Ideen der IBMerinnen und IBMer und das Expertenwissen aus dem Unternehmen ist sehr wichtig, um sich diesem Themenkomplex, zu dem auch ein Belastungsschutz gehört, zu nähern.

Veränderungen des Erlebens der eigenen Arbeitsfähigkeit bei Projektbeschäftigten in der IT-Branche: Kann die Arbeit auf Dauer durchgehalten werden?



Quelle: IAQ-Report 2010-04



Workability-Forum

Senden Sie uns Ihre Ideen und Anregungen zum Thema **Arbeitsfähigkeit, Stress, Burn Out und demographischer Wandel** unter ibm.ich-bin-mehr-wert.de.

Gewerkschaft zum Mitmachen

AKTIV | ver.di-Betriebsgruppen bei IBM

Tarifverhandlungen und Rechtsschutz! Das sind wahrscheinlich die ersten Assoziationen auf die Frage, welche Rolle ver.di bei IBM spielt. Mit Tarifverhandlungen wird bestimmt auch die höchste visibility erzeugt. Tatsächlich funktioniert ver.di aber vor allem durch die Mitglieder.

Die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft können eine starke Gemeinschaft sein - eine echte Community. Auf betrieblicher Ebene gibt es dafür die ver.di-Betriebsgruppen. Hier wird es möglich, die gewerkschaftliche Positionierung bei IBM mitzugestalten.

Im September trafen sich Vertreterinnen und Vertreter verschiedener IBM-Betriebsgruppen in Mosbach. Vernetzung und gemeinsame Planungen standen auf der Tagesordnung.

„Das war ein tolles Treffen! Ich nehme richtig Schwung mit für die Gewerkschaftsarbeit bei IBM“, sagte einer der Teilnehmer am Ende des Treffens. Am Anfang des Meetings wurde erst einmal die gegenseitige Erwartungshaltung geklärt. Einige Teilnehmer kamen mit vielen Ideen, aber wichtige Fragen waren auch: Wo gibt es Unterstützung? Wie können sich die Betriebsgruppen in gewerkschaftliche Willensbildungsprozesse einbringen? Welche Aufgaben können und sollen die Betriebsgruppen bei IBM wahrnehmen?

Am Ende waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einig: Gewerkschaftsarbeit funktioniert mit aktiven Betriebsgruppen einfach besser.



Betriebsgruppentreffen in Mosbach

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:	uwe.lehmann@verdi.de
Hessen:	t.mueller@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
Bundestarifsekretär für IBM:	bert.stach@verdi.de