

FUTURE@IBM | Was kommt nach der Roadmap 2015

Steuert die IBM auf die schwerste Krise in ihrer über 100jährigen Geschichte zu? Die Konzernleitung hat es seit 2000 nicht vermocht, mit ihren strategischen Unternehmensentscheidungen eine nachhaltig positive Entwicklung zu erzeugen. Der Umsatz des Konzerns hat sich nur um magere dreizehn Prozent gesteigert und ist damit deutlich hinter der Inflation geblieben.

Was allerdings gut funktioniert hat, war die Generierung von immer mehr Gewinn aus einem stagnierenden Umsatz. Im sogenannten Ausquetschen einer Zitrone war die Konzernleitung unglaublich erfolgreich. Doch was passiert, wenn nur noch Schale übrig ist? Gewerkschaften, Analysten und Presse schlagen in seltenem Gleichklang Alarm. Mehr auf Seite 3

5% mehr für Alle! Mindestens 200€!

TARIFRUNDE 2014 | Forderung beschlossen

Die Voraussetzungen für die Tarifrunde 2014 sind schwierig. Der Konzern legt seinen Schwerpunkt nach wie vor auf den Gewinn pro Aktie und die die globalen Geschäftszahlen stellen sich problematisch

dar. Doch eines ist auch klar: Managementfehler dürfen nicht auf den Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Es gibt gute Gründe für einen ordentlichen Tarifabschluss. Mehr auf Seite 5

... noch mehr Inhalt:

Seite 2 | **Interview** - Hans-Herrmann Junge

Seite 5 | **Gefährdungsbeurteilung** - Umsetzung des Tarifvertrages

Seite 5 | **Arbeitsplatzabbau** - Sicherheit durch Tarifverträge

Seite 6 | **ver.di-Betriebsgruppen bei IBM** - Wahl der Vorstände

Menschen sind an erster Stelle!

INTERVIEW | Hans-Hermann Junge

Hans-Hermann Junge hat eine bewegte IBM-Karriere aufzuweisen. 1977 als Qualitätsingenieur eingestellt folgten schon bald spannende Jahre in der Produktentwicklung in San Jose in den USA. Ab 1991 ging es dann in unterschiedliche Positionen im Vertriebsbereich und der Geschäftsentwicklung in Deutschland. Sein Engagement galt auch der Vertretung der Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen. Er war Mitglied des Betriebsrates der IBM D in Augsburg und hat die Region im Gesamtbetriebsrat vertreten. Bis 2014 war Hans-Hermann Junge Leiter der Niederlassung München und wurde 2003 für die leitenden Angestellten in die Aufsichtsräte der IBM D und der Central Holding gewählt. Hans Hermann Junge ist seit 1996 ver.di-Mitglied.

Wir trafen uns am Flughafen München, um über die IBM zu sprechen.

ver.di@IBM | Wie siehst Du die IBM heute?

HANS-HERMANN JUNGE | Gerstner hat geschrieben: „Wer sagt, Elefanten können nicht tanzen?“ Die IBM hat bewiesen dass sie agil und wendig ist, man darf jedoch nicht beim langsamen Walzer in Schönheit verharren. In der IT Industrie wird momentan ein weitaus schnellerer Tanz getanzt, und zum Tanzen gehört ja nicht nur derjenige der führt, sondern auch das harmonisch geführt zu werden.

ver.di@IBM | Mit wem tanzt der Elefant denn gerade den Walzer?

HANS-HERMANN JUNGE | Wir tanzen den Walzer mit uns selbst. IBM hatte schon vor fünf Jahren alle guten Ideen für Wachstumsinitiativen entwickelt. Die Umsetzung geht jedoch erst seit kurzer Zeit in die Breite und Tiefe. Wir müssen die Wettbewerbsvorteile die wir haben in die Herzen unserer Leute und in die Köpfe unserer Kunden bringen.

ver.di@IBM | Funktioniert das nicht optimal?

HANS-HERMANN JUNGE | IBM ist in der Situation das herkömmliche zu bewahren und das Neue schnell bei den Kollegen zu verankern. Dazu gehört eine sehr sensible Erforschung welche Ausbildung, Talent und Neigung bei den Mitarbeitern verfügbar ist. IBM muss sich daher sehr viel mehr mit den Menschen beschäftigen um daraus ein hervorragendes Momentum für die Wachstumsinitiativen zu erzeugen.

ver.di@IBM | Deine Einschätzungen lassen aber auch die Interpretation zu, dass eines der größten gegenwärtigen Probleme der



Hans-Hermann Junge

IBM der Umgang mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist.

HANS-HERMANN JUNGE | Die Dichte von Veränderungen, die die IBM durchlaufen hat – sowohl bei der Belegschaft, als auch im Lösungsportfolio – erfordert eine viel stärkere Konzentration auf den Menschen als auf die operationalen Erfordernisse.

IBM hat fast alles durch Prozesse optimiert und maximiert, aber das eigentliche Potential der Mitarbeiter noch lange nicht ausreichend adressiert. Am Ende müssen auch die Mitarbeiter Freude haben, an dem, was sie tun und auch entsprechende Wertschätzung erhalten. Auf der anderen Seite gibt es in der IBM-Geschäftsführung – insbesondere bei Ginni Rometty – sehr gute Ansätze eine neue Innovationskultur vorzuleben. Das ist motivierend und es macht Spaß dabei zu sein. Wer mit Herz und Freude dabei ist, wird auch erfolgreich sein.

Am Ende kommt es aber auf das Miteinander und Füreinander und das Zusammenbringen unterschiedlicher Talente an. Der soziale Zusammenhalt hat nach meiner Meinung in der Industrie allgemein einen viel zu geringen Stellenwert und wird auch bei IBM überwiegend als Kostenfaktor gesehen.

ver.di@IBM | Welche Rolle können dabei Gewerkschaften bei IBM spielen?

HANS-HERMANN JUNGE | Der Organisationsgrad wird bei IBM steigen, weil die Mitarbeiter bewusster mit ihren Rechten umgehen.. Die Dynamik in unserem Arbeitsumfeld erfordert auch einen Schutz der über die Fürsorgepflicht der Führungskräfte hinausgeht.

Sozialen Errungenschaften bei IBM zu erhalten und gegebenenfalls auszubauen ist nur durch dauerhaftes Engagement möglich – nicht allein, sondern gemeinsam in Gruppen. Ergo in der Gewerkschaft und/oder den Mitarbeitervertretungen.

IMPRESSUM

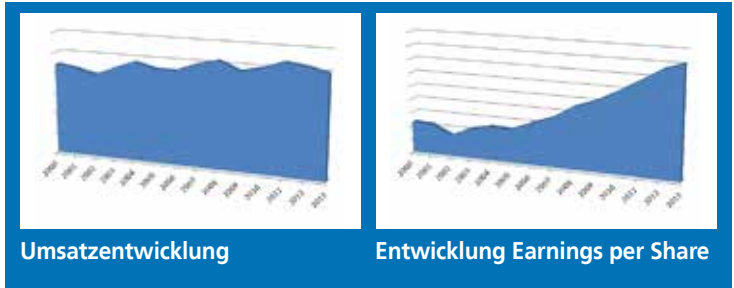
Herausgeber und verantwortlich i. S. d. P.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bert Stach, Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon 030/6956-2441, ibm.verdi.de | Redaktionsleitung, Konzept, Gestaltung: Bert Stach | Redaktion: Bettina Bludau, Enrico Rümker, Bert Stach, Wolfgang Zeiher | Fotos: Bettina Bludau, IBM, Bert Stach, fotolia | Druck: NeueNieswand, Kiel | Auflage: 6.000

Roadmap to Hell

FUTURE@IBM | Was kommt nach der Roadmap 2015

(Fortsetzung von Seite 1)
Trotz zentraler Steuerung aus der Konzernzentrale in Armonk (USA) betrachtet sich die IBM als global integriertes Unternehmen.

Wirkliche globale Vernetzung gibt es bei IBM vertretenen Gewerkschaften. Drei Jahre nach der Gründung der Global-UnionAlliance@IBM trafen sich im April 2014 in Nyon Delegierte aus Nordamerika, Südamerika, Asien und Europa. Die Gewerkschaftsmitglieder aus Deutschland wurden von Bettina Bludau, Wolfgang Zeiher und Bert Stach vertreten.



Das Handelsblatt stellt für die Situation der IBM eine krasse Diagnose: „Der einstige Schrittmacher ist ein Hohler Riese geworden“ (Handelsblatt vom 11. Juni 2014, Seite 1). Die US-amerikanische Businessweek verweist auf eine steigende Skepsis der Analysten: „Wall Street analysts have been warning, louder and louder, that IBM can't keep cutting its way to profits forever. In May 2013, by Bloomberg's count, half the analysts covering the stock rated it a buy. Today the rate is less than one in four“ (Businessweek vom 22. Mai 2014, online)



Wolfgang Zeiher, Bettina Bludau und Bert Stach in Nyon

„Diese Allianz ist wichtig, damit die Interessen der Beschäftigten aus verschiedenen Ländern nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie verfolgt das Ziel, der IBM auch auf globaler Ebene entgegenzutreten zu können“, berichtet Bert Stach, ver.di Konzernbetreuer für IBM, von dem Treffen.

Schwerpunkt der Diskussion in Nyon war die IBM-Roadmap, in der die Konzernzentrale ihre globalen strategischen Unternehmensziele zusammenfasst. Durch die Roadmaps 2010 und 2015 ist die IBM zu einem Konzern mutiert, der das Finanzmanagement in den Mittelpunkt stellt. Genau hier aber setzt die Kritik der internationalen Gewerkschaftsallianz an.

Die IBM-Konzernleitung versucht eine Erfolgsgeschichte darzustellen: Plus 255 Prozent bei den Earnings per Share (EPS - Gewinn pro Aktie) in den letzten dreizehn Jahren.

Doch die Basis dieser Entwicklung ist nicht der Umsatz. Ein entscheidender Faktor war ein gigantisches Aktienrückkaufprogramm mit einem Volumen von ungefähr 116 Milliarden Dollar. Von dem seit 2000 erwirtschafteten Nettogewinn von insgesamt knapp 153 Milliarden Dollar ist eigentlich alles verfrühstückt: Neben den Summen für die Aktienrückkäufe gab es noch 31 Milliarden Dollar an Dividenden und den ein oder anderen Zukauf.

Statt in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Motivation zu investieren gab es ständige Umstrukturierungen, Druck und Verunsicherung. Stellen werden abgebaut und Arbeitsbedingungen geschliffen – auch in Deutschland versucht die IBM mit einer eigenen Gesellschaft in Magdeburg Tarifverträge zu unterlaufen (siehe Bericht in der ver.di@IBM vom August 2013).

Auf der Strecke blieb auch das Gespür für das Engagement in die richtige Technologie zur richtigen Zeit. Dies musste sich die IBM in den USA sogar richterlich bestätigen lassen. Nachdem bei einer öffentlichen Ausschreibung um einen Cloud-Auftrag der CIA der Zuschlag an Amazon statt an IBM ging, reichte der Konzern Klage ein. Immerhin war das IBM Angebot ungefähr ein Drittel günstiger gewesen. Doch das Gericht kam zu einem vernichtenden Urteil und sprach von einer „overall inferiority of its proposal,“ IBM „lacked any chance of winning“.

Die Kernkompetenzen von IBM sind Software, Hardware und Services. Funktioniert das Zusammenspiel, lässt sich daraus ein hervorragendes Geschäftsmodell entwickeln. Im Vordergrund aber steht Financial Engineering. Und so nennt das amerikanische Forbes-Magazin das Erbe von CEO Sam Palmisano an seine Nachfolgerin Virginia Rometty „a toxic mix of unsustainable policies“ (Forbes vom 30. Mai 2014, online).

Der mit den Roadmaps eingeschlagene Weg war falsch und ist eine Sackgasse. Die GlobalUnionAlliance@IBM will mit der Unterstützung der IBM-Beschäftigten weltweit eine Roadmap einfordern, die nicht das EPS in das Zentrum stellt, sondern auf die Wertschätzung der IBMerinnen und IBMer ausgerichtet ist und mit sinnvollen Zukunftsinvestitionen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sorgt.

Potential hat die IBM auf jeden Fall. Außerhalb des Managements arbeiten hier kluge Köpfe, die da-

für sorgen, dass IBM jedes Jahr so viele Patente anmeldet, wie kein anderes Unternehmen auf der Welt. Und: Nach den USA kommen bei IBM die zweitmeisten Patentanmeldungen aus Deutschland. Weitere Informationen zur GlobalUnionAlliance@IBM: www.facebook.com/ibmglobalunionalliance



Treffen der GlobalUnionAlliance@IBM in Nyon



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Straße

Hausnummer

PLZ

Wohnort

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Geburtsdatum

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Geschlecht weiblich männlich

Staatsangehörigkeit

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in Selbständige/r
 freie/r Mitarbeiter/in Erwerbslos

Vollzeit
 Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis

Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis

Praktikant/in bis

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

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Branche

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>.

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

IBAN

BIC

Verante Dienstleistungsgewerkschaft
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise

- monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Ort, Datum und Unterschrift

Titel/Vorname/Name vom/Von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ

Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutz

Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

5% mehr für Alle

TARIFRUNDE 2014 | *Forderung beschlossen*

(Fortsetzung von Seite 1) Die konjunkturelle Entwicklung und Ausblick auf internationaler und nationaler Ebene, gute Branchenaussichten und die Ergebnisse der IBM in Deutschland schaffen günstige Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2014. Vor diesem Hintergrund hat die ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern die Forderungen beschlossen:

- **Erhöhung der Tarifgehälter um 5%** bei einer Mindesthöhung von 200€ mit Weitergabe an alle ver.di-Mitglieder
- **Fortsetzung der tarifvertraglichen Altersteilzeit-Regelung** zu deutlich besseren Konditionen
- **Fortsetzung der tarifvertraglichen**

Regelung zur pauschalen Mehrarbeit zu deutlich besseren Konditionen

- **Mindestabsicherung der Sonderzahlung 1.500€**
- **Verbesserungen der Bedingungen für Dual Studierende und Beschäftigte der ITS und CSS**

Hinter diesen Forderungen stehen intensive und verantwortungsbewusste Diskussionen in allen ver.di-Betriebsgruppen im IBM-Konzern. Jetzt steht die Durchsetzung der Forderungen an und hier gilt: **Tarifaussensetzungen werden nicht am Verhandlungstisch entschieden! Entscheidend ist immer der betriebliche Druck auf den Arbeitgeber!**

Gesundheitsschutz

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG | *Umsetzung des Tarifvertrages*



Der tarifvertraglich geregelte Gesundheitsschutz bei IBM beginnt für die IBM-

erinnen und IBMer Wirkung zu zeigen. Nach den Gesundheitstagen und der Bereitstellung des Gesundheitstickets im Frühjahr wird nun eine konzernweite Gefährdungsbeurteilung angegangen. Eine Gefährdungsbeurteilung ist auch vor dem Hintergrund der Arbeitsschutzgesetzgebung das wichtigste Instrument zur Erfassung der Lage und Vorbereitung von Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz.

In einem detaillierten Verfahren werden bei IBM nun Daten über die psychischen

und nicht-psychischen Gefährdungen gesammelt. Dabei kommen sowohl Fragebögen als auch Workshops zum Einsatz.

Zeitplan

ab 07/2014	Pretest
ab 09/2014	Befragungen
11-12/2014	Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse
ab 01/2015	Workshops
ab 03/2015	Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse und Maßnahmenentwicklung

Arbeitsplatzabbau

SICHERHEIT | *ver.di-Tarifverträge schützen*

In den vergangenen Jahren hat IBM in Deutschland Arbeitsplätze im vierstelligen Bereich abgebaut. Während das Betriebsverfassungsgesetz ab einem bestimmten Schwellenwert eine Beteiligung des Betriebsrates vorsieht, um den Stellenabbau zu regeln, bringen die ver.di-Tarifverträge echten Schutz: Im Entgelttarifvertrag für Festangestellte verpflichtet sich der Arbeitgeber IBM, beim betriebsbedingten Wegfall eines Arbeitsplatzes einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Sofern erforderlich,

muss eine entsprechende Umschulung angeboten werden. Der Tarifvertrag Allgemeine Beschäftigungsbedingungen beinhaltet Sonderregelungen ab dem 53. Lebensjahr. Dazu gehört ein besonderer Kündigungsschutz und eine Verdienstsicherung.

Die ver.di-Tarifverträge schützen, schaffen eine weitreichende Arbeitsplatzsicherheit und machen betriebsbedingter Kündigungen so gut wie unmöglich.

Die ver.di-Tarifverträge gelten unmittelbar natürlich nur für ver.di-Mitglieder.

ver.di-Betriebsgruppen wählen neue Vorstände



ORGANISATIONSWAHLEN | ver.di gestalten!

ver.di ist eine demokratische Organisation. Was in Betrieben diskutiert wird, bringen Delegierte in Bezirks- und Landesbezirkskonferenzen ein. Fragen von Bedeutung für die ganze Organisation werden im ehrenamtlich besetzten Gewerkschaftsrat und vom Bundeskongress entschieden.

Alle vier Jahre starten darum Organisationswahlen, bei der von den Betriebsgruppenvorständen bis zum Bundesvorstand alle Mandate neu gewählt werden.

Auch die ver.di-Betriebsgruppen im IBM-Konzern wählen ihre Vorstände. Bei den meisten Betriebsgruppen wurde dabei auf Kontinuität gesetzt. Erfahrung in der Interessenvertretung ist

eine wichtige Voraussetzung für eine gute Betriebsgruppenarbeit. Besonders während der Tarifrunden ist einiges zu tun - von der Forderungsfindung bis zu Aktionen zur Durchsetzung.

„Betriebsgruppen sind das Rückgrat der Gewerkschaftsarbeit. Aber gemeinsam etwas für und mit den Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, ist motivierend und macht auch Spaß“, beschreibt Bettina Bludau, Vorsitzende der Betriebsgruppe Böblingen-Ehningen-Herrenberg ihre Aufgabe.



Betriebsgruppensitzung in Hamburg

ver.di @ IBM

Tarifverträge bringen bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen und schaffen Sicherheit.

Bei IBM werden Tarifverträge mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft abgeschlossen. ver.di vertritt die Interessen der IBM-Beschäftigten.

Eine erfolgreiche Interessenvertretung ist von mehreren Faktoren abhängig. Der wichtigste davon ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Er ist messbar. Die Maßeinheit ist die Mitgliederstärke der gewerkschaftlichen Verhandlungsseite.

ver.di vor Ort

Baden-Württemberg:	christine.muhr@verdi.de
Bayern:	susanne.becker@verdi.de
Berlin / Brandenburg:	joerg.kiekhaefer@verdi.de
Hessen:	michael.urbschat@verdi.de
Niedersachsen / Bremen:	manfred.kuntze@verdi.de
Nord:	kirsten.joehneck@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
ibm.verdi.de

