



25 Jahre Tarifverträge zwischen ver.di und IBM

Sonderausgabe der ver.di@IBM
zum Jubiläum 2019

Starke Tarifpartnerschaft

**25 Jahre gerungen, gestritten, verhandelt
und gemeinsam vereinbart**

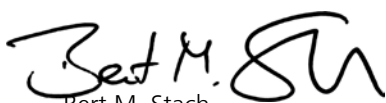
Liebe Leser*innen,

Gesellschaftlich bedeutend durch ihre Größe haben sich IBM und ver.di als erfolgreiche Partner in der Tarifpolitik erwiesen.

ver.di, eine der größten Dienstleistungsgewerkschaften, kann mit ihren Quellorganisationen auf eine mehr als hundertjährige Tradition zurückblicken. Sie stellt sich in der Interessenvertretung unterschiedlichsten Herausforderungen und beschreitet dabei immer wieder neue Wege. IBM wird gern mit Superlativen assoziiert: Der IT-Gigant ist einer der ältesten, größten und innovativsten Konzerne der Branche. Die einst mit der DAG abgeschlossenen und seit 1994 geltenden Tarifverträge verbinden ver.di und IBM.

Als ich 2006 zum ersten Mal die deutsche IBM-Konzernzentrale besuchte, hatte ich meine Aufgabe, die gewerkschaftliche Basis für ver.di auszubauen und die Interessenvertretung zu stärken, gerade begonnen. Ich lernte eine deutsche IBM kennen, bei der technologische Innovation und Tarifverträge gleichzeitig funktionieren. 2009 übernahm ich die Verhandlungsleitung für ver.di von meinem Vorgänger Rolf Schmidt und durfte die Verhandlungskommission durch einige stürmische Zeiten lenken. Die Finanzkrise mit ihren Auswirkungen beschäftigte uns ebenso wie Umstrukturierungen und eine weltweit eskalierende Digitalisierung. Wenn sich auch inzwischen die Art, in der Konflikte geführt werden, verändert hat, so sind am Ende Tarifverträge nur dann gültig, wenn sie die Unterschriften beider Seiten tragen. Mit dieser Ausgabe der ver.di@IBM blicken wir auf 25 Jahre Haustarifverträge zurück. Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, der als Industriosozologe den Begriff der Konfliktpartnerschaft begründete, beleuchtet die Bedeutung von Haustarifverträgen. Rolf Schmidt skizziert die Entstehung der Haustarifverträge bei IBM und Prof. Dr. Peter Wedde, der die Interessenvertretung bei IBM als renommierter Arbeitsrechtler immer wieder begleitet, wirft ein Schlaglicht auf die Rolle von Tarifverträgen in der IT-Branche. Wolfgang Braun, der Verhandlungsführer der IBM in den Tarifverhandlungen, beschreibt den Blick des Unternehmens auf die Tarifverträge.

Ich danke allen Autoren für ihre Beiträge. Sie bieten einen informativen Blick auf unsere Tarifarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven.



Bert M. Stach
ver.di-Tarifsekretär für IBM

**Norbert Janzen**

ist seit Beginn seiner Karriere im Personalbereich tätig und seit 2015 Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der IBM Deutschland

„Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), Digitalisierung, Internet of Things sowie die Arbeitswelt 4.0 sind Themen, die sich fundamental und nachhaltig auf unsere Geschäftsmodelle wie auch die Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken werden. Tarifpolitik wird sich mit den damit verbundenen und notwendigen Gestaltungsaufgaben auseinandersetzen müssen, um Qualifizierung, Engagement und Produktivität als wichtige Faktoren im Wettbewerb und Grundlage des Unternehmenserfolgs zu unterstützen.“

**Lothar Schröder**

ist seit 1978 Gewerkschaftsmitglied, leitet den Fachbereich 9 Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung und ist Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

„IBM hat als innovatives IT-Unternehmen in den letzten Jahrzehnten die Arbeitswelt maßgeblich mitgeprägt: Die Einführung von Telearbeit, der strategische Einsatz von Cloudworking und die Anwendung von künstlicher Intelligenz – um nur einige Beispiele zu nennen – sind Themen, bei denen IBM eine Vorreiterrolle übernommen hat und gleichzeitig auch polarisiert. Auch wenn der IT-Gigant mit der Einführung neuer Arbeitsmethoden ökonomische Interessen verfolgt, war IBM in den letzten 25 Jahren gleichzeitig in Deutschland tarifpolitischer Verhandlungspartner. Natürlich gab es immer wieder Konflikte, aber am Ende haben ver.di und IBM bisher immer auf Tarifebene Lösungen für die Beschäftigten gefunden. Das soll so bleiben!“

Haus- oder Flächentarifvertrag

Tarifverträge und ihre ordnungsgebende Funktion

von Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch

Tarifverträge sind Ordnungsinstrumente des Arbeitsmarktes. Im grundsätzlich konfliktiven Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit stellen sie „gewerbliche Friedensdokumente“ dar, wie eine frühe Analytikerin (Fanny Imle) sie trefflich bezeichnete. Durch sie werden Interessen der Arbeitnehmer gebündelt und in Form von Entgeltsätzen, Arbeitszeiten und anderen Beschäftigungsregeln verbindlich festgelegt. Sie sind Arbeitsverträge für ein Kollektiv. Daher bringen die Bezeichnungen „Kollektivvertrag“ (Österreich) und „Gesamtarbeitsvertrag“ (Schweiz) die inhaltliche Bedeutung von Tarifverträgen präzise zum Ausdruck. Der ihnen zugrunde liegende Sinn besteht darin, dass beim Abschluss eines individuellen Arbeitsvertrags der Arbeitnehmer sich in einer sozial schwächeren Position gegenüber dem Arbeitgeber befindet. Durch den kollektiven Zusammenschluss zu einer Gewerkschaft können Arbeitnehmer als Tarifvertragspartei beim Aushandeln der Arbeitsnormen und Beschäftigungsbedingungen dieses Ungleichgewicht teilweise oder ganz aufheben.

Tarifvertragsbeziehungen bilden den Nukleus der sog. Tarifautonomie. Als solche stehen sie unter einer grundgesetzlichen Garantie. Sie sind Bestandteil der im Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes garantierten Koalitionsfreiheit. In der Tat bezeichnet der Begriff Tarifautonomie eine staatlich garantierte Autonomie, d.h. einen Gestaltungsspielraum, den der Staat als oberster

Gesetzgeber den Akteuren des Arbeitsmarktes – Arbeitgeber und Gewerkschaften – zugesteht, um für Beschäftigungsverhältnisse einklagbare Rechtsnormen durchzusetzen und zu vereinbaren. Arbeitgeber und Gewerkschaften werden damit gleichsam zu „privaten Gesetzgebern“.

Tarifverträge werden in der Regel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart; man spricht dann von Flächen- oder Verbandstarifverträgen. Sie können aber auch zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern abgeschlossen werden; dann handelt es sich um Haus- oder Firmentarifverträge. Dass auf Arbeitgeberseite ein einzelnes Unternehmen als Tarifvertragspartei auftreten kann, erklärt sich daraus, dass der Unternehmer über eine Vielzahl von Arbeitsplätzen verfügt, also schon per se eine „Koalition“ darstellt.

Jahr für Jahr werden in Deutschland mehrere Tausend Tarifverträge vereinbart. Sie gelten – nach einer Formulierung des Weimarer Arbeitsrechtlers Hugo Sinzheimer (1875-1945) – als „öffentliche Urkunden“, die verbindlich in amtlichen Tarifregistern bei den Arbeitsministerien des Bundes und der Länder gesammelt werden. Im Jahr 2017 wurden im Bundesgebiet fast 6.000 Tarifverträge neu abgeschlossen.

Welche Variante des Tarifvertrags gewählt wird oder sich durchsetzt, ist von Land zu Land verschieden. In Großbritannien und Japan ist

eher der Haustarifvertrag die Regel. Für das deutsche Tarifvertragswesen ist (besser: war bisher) der Flächen- oder Verbandstarifvertrag die übliche Form. Haustarifverträge waren lange die Ausnahme. Prominentestes Beispiel dafür ist der Haustarifvertrag der Volkswagen AG. Doch seit den 1990er Jahren nimmt die Zahl der Haustarifverträge ständig zu. Galten 1990 noch für rund 2.500 Unternehmen Haustarifverträge, waren es 2017 bereits rund 11.500 Unternehmen. Gleichwohl gelten sie nur für weniger als 10 Prozent aller abhängig Beschäftigten; für die große Mehrheit der Arbeitnehmer sind weiterhin Flächentarifverträge maßgebend. Mehr als zwei Fünftel der deutschen Arbeitnehmer arbeiten in Beschäftigungsverhältnissen, für die kein Tarifvertrag existiert. Ihre Arbeitsbedingungen sind in der Regel deutlich schlechter.

Für die deutschen Gewerkschaften stellen Haustarifverträge die eigentlich „zweitbeste“ Lösung dar (besser als keinen Tarifvertrag). Schon allein der administrative Aufwand spricht für den Flächentarifvertrag. Denn mit einem Arbeitgeberverband für eine Vielzahl von Unternehmen in einer Branche einen Tarifvertrag abzuschließen, bedeutet einen weitaus geringeren personellen und verwaltungsmä-

ßigen Aufwand als Verträge mit einer Vielzahl von einzelnen Unternehmen. Zudem bleiben in den meisten Fällen die in Haustarifverträgen vereinbarten Regelungen hinter denen von Flächentarifverträgen zurück. Dass dies in Einzelfällen auch umgekehrt sein kann, zeigt als bekanntestes Beispiel der Haustarifvertrag für die Volkswagen AG, der wesentlich höhere Entgelte vorsieht als der vergleichbare Flächentarifvertrag für die Region. Für die IT-Branche gibt es keinen Flächentarifvertrag, so dass ein Vergleich mit den Regelungen in den tariflosen Unternehmen der Branche allemal zugunsten des Haustarifvertrags ausfallen dürfte. Einen unbestreitbaren Vorteil bietet der Haustarifvertrag: Er kann unternehmensspezifische Bedingungen stärker berücksichtigen, zum Beispiel personalpolitische Maßnahmen wie Qualifizierungsprogramme oder Beschäftigungsgarantien. Und um Unternehmen, die aus dem Arbeitgeberverband austreten, um den Tarifbestimmungen zu entgehen, die Flucht in die Tariflosigkeit zu versperren, kann der Haustarifvertrag zur „besten“ Lösung werden. Übrigens kommt der Haustarifvertrag für große Konzerne mit Tausenden von Beschäftigten einem Flächentarifvertrag schon sehr nahe.



Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch

lehnte als Professor an der Universität Paderborn und der Ruhr-Universität Bochum. Zur Erforschung der Industriellen Beziehungen und zur Gewerkschaftssoziologie hat er grundlegende Beiträge geliefert und den Begriff der Konfliktpartnerschaft geprägt

Vor einem Vierteljahrhundert

Der Abschluss der Haustarifverträge zwischen der DAG und IBM war ein Meilenstein in der Regelung von Arbeitsbedingungen in der IT-Branche

von Rolf Schmidt

Bis in die frühen neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts war IBM in Deutschland ein vergleichsweise homogenes Unternehmen, das sich im Wesentlichen mit der Produktion von Hardware beschäftigte. Langsam entwickelten sich die Bereiche IT-Consulting und IT-Services. Mitte des Jahres 1992 beschloss die Geschäftsführung der IBM Deutschland GmbH eine Aufspaltung des Unternehmens in mehrere Gesellschaften zum 1. Januar 1993. Die neugegründeten Gesellschaften wurden mit Ausnahme der Produktionsbetriebe in Sindelfingen und Mainz nicht mehr Mitglied im Arbeitgeberverband der Metallindustrie und waren damit nicht mehr originär tarifgebunden.

Die Betriebsübergänge für die Beschäftigten in die neu gegründeten Tochtergesellschaften vollzogen sich nach den gesetzlichen Regelungen. Tarifvertragliche Regelungen waren damit nur noch individuell nachwirkend ohne dynamische Wirkung bezüglich kommender Tarifierhöhungen oder anderer Änderungen.

Ein entscheidender Hintergrund für die Organisationsveränderung und den Ausstieg aus dem Arbeitgeberverband war das Bestreben des damaligen Vorsitzenden der IBM Geschäftsführung Hans-Olaf Henkel, die 40 Stunden Woche als Regelarbeitszeit für die Beschäftigten des IBM Konzerns beizubehal-

ten. Die Tarifsituation in der Metallindustrie bewegte sich zu diesem Zeitpunkt nach mehrwöchigen Streiks auf die 35 Stunden-Woche zu. Die beiden im Konzern vertretenen Gewerkschaften Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) und die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) versuchten damals natürlich, die originäre Tarifbindung für alle Beschäftigten im IBM-Konzern zu erhalten beziehungsweise wieder zu erlangen. Beide Organisationen starteten intensive Mitgliederwerbaktionen und versuchten ihre Verankerung in den Betriebsratsgremien zu optimieren. Gleichzeitig führten beide Gewerkschaften auf unterschiedlichen Ebenen mit Vertretern der IBM Gespräche, um Optionen für Tarifverträge auszuloten.



DAG-Tarifkommission am 27. Januar 1993

Im Juli 1992 beschloss der Gesamtbetriebsrat am Rande einer Betriebsräteversammlung in Berlin, nicht als Mitbestimmung Arbeitsbedingungen zu regeln, sondern für alle Beschäftigten wieder die originäre Tarifbindung anzustreben. Daraufhin bildeten sowohl die DAG als auch die IG Metall für IBM

zuständige Tarifkommissionen und forderten IBM zu Tarifverhandlungen auf.

Der Vorsitzende der IBM Geschäftsführung Hans-Olaf Henkel versuchte in diesem Zeitraum Einfluss auf Beschäftigte und Betriebsräte zu nehmen, damit auch die IBM in Deutschland eine sogenannte „Free-Union-Company“ würde – so wie in den allermeisten anderen Ländern in denen die IBM vertreten ist. Immer mehr Mitglieder der Betriebsratsgremien konnten aber von den Gewerkschaften davon überzeugt werden, dass dies der falsche Weg sei und wurden Mitglied in einer der Organisationen.

Der Beitritt Manfred Lausenmeyers, der damals als Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Konzernbetriebsratsvorsitzender eine wichtige Rolle spielte, in die DAG war ein entscheidender Schritt. Viele Kolleg*innen folgten. Die DAG konnte in den Betriebsratsgremien eine relevante Mächtigkeit gewinnen und verfügte nun über IBM spezifisches Expertenwissen, um auch IBM-interne Themen zu durchdringen. Die Grundlage für eine starke Tarifkommission war gegeben und die DAG für Tarifverhandlungen bereit.

Zur gleichen Zeit war die IBM wirtschaftlich in schwieriges Fahrwasser geraten. Ein gigantisches Kosteneinsparungsprogramm und Personalabbau konnten nur in Verhandlungen mit den Betriebsräten umgesetzt werden. Die Betriebsräte stellten die Aufnahme von Tarifverhandlungen für einen Haustarifvertrag als Bedingung. So begannen im Herbst 1993 mit beiden Gewerkschaften sogenannte Sondierungsgespräche – noch scheute sich IBM, offiziell von Tarifverhandlungen zu sprechen. Der DAG-Bundesvorstand und die DAG-Tarif-

kommission beauftragten Heino Rahmstorf, damals beim DAG-Bundesvorstand in Hamburg Referatsleiter Computer-Industrie, und erst Harald Kraus als Bezirksleiter des DAG-Bezirks Stuttgart-Böblingen, der kurz darauf von Rolf Schmidt, dem damaligen Abteilungsleiter für den Bereich Industrie, ersetzt wurde, mit der Führung der Gespräche. In der Zeit der Sondierungsgespräche fanden auch Aufsichtsratswahlen im IBM Konzern statt. Die DAG konnte erstmals bei IBM Gewerkschaftsmandate gewinnen. Für die DAG-Tarifkommission war dies ein klares Signal für Tarifverhandlungen.

Am 18. November 1993 starteten dann zwischen der DAG und der IBM die Tarifverhandlungen für die damals größte Gesellschaft, die IBM Deutschland Informationssysteme GmbH. Die Verhandlungen orientierten sich inhaltlich sehr stark an den für alle Beschäftigten individuell nachwirkenden Tarifverträgen und den internen Regeln der IBM (zum Beispiel der damals geltenden Gehaltsmatrix oder dem Personalhandbuch). Schließlich gab es auch bei dem damals schwierigsten Thema Arbeitszeit einen Durchbruch.



Verhandler der ersten Stunde:
Wolfgang Braun (IBM) und Rolf Schmidt

Die IBM rückte von der 40 Stunden-Woche ab und akzeptierte als Kompromiss eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Nach vier intensiven Verhandlungswochen konnte der Tarifkommission im Dezember 1993 ein Verhandlungsergebnis vorgestellt werden.

Die Tarifkommission debattierte zwei Tage im ehemaligen Holiday Inn in Stuttgart-Sindelfingen über alle Tarifverträge bis in kleinste Details. Für die DAG waren Uwe Gudowius (Ressortleiter Industrie) Heino Rahmstorf, Harald Kraus und Rolf Schmidt an den Diskussionen beteiligt. Am Abend des 17. Dezembers 1993 kam es endlich

zur Abstimmung. Nachdem jedes Mitglied der Tarifkommission sein Statement zu dem Vertragswerk abgegeben hatte, folgte ein deutliches Ergebnis. Eine überwältigende Mehrheit stimmte für die Annahme des neuen Haustarifvertrages für die IBM Deutschland Informationssysteme GmbH. Das Vertragswerk kam am 1. Januar 1994 zur Geltung.



Rolf Schmidt

begann sein hauptamtliches gewerkschaftliches Engagement bei der Deutschen Angestelltengewerkschaft und war bis 2010 ver.di-Konzernbetreuer für IBM

„Das ursprüngliche Ziel, einen Tarifvertrag für den gesamten IBM-Konzern als direkt gültiges Regelwerk für alle Beschäftigten abzuschließen, hatten wir damals nicht erreicht, aber wir hatten als DAG zum richtigen Zeitpunkt den politischen Instinkt, den Fuß in die Tür zu stellen und einen Anfang zu machen. Nach 25 Jahren und viel Arbeit von vielen haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen ist diese ehemals utopische Zielsetzung fast erreicht - ‚the times they are a-changing‘.

Es bleibt eine tägliche Herausforderung, Tarifstandards abzusichern und für immer neue IBM-Unternehmen, Outsourcing-Deals und Neugründungen zu sichern und auszubauen. ver.di als Nachfolgeorganisation der DAG hat mit der massiven Unterstützung durch den ver.di Bundesvorstand und seinen Vorsitzenden Frank Bsirske und den Leiter des Fachbereichs Telekommunikation und Informationstechnologie Lothar Schröder in den letzten sechzehn Jahren eine herausragende Arbeit geleistet. Auch die Organisationszuständigkeit mit der IG Metall wurde geklärt, so dass heute alle Beschäftigten tarifpolitisch unstrittig von ver.di vertreten werden. Die Aktionen der ver.di-Betriebsgruppen zeigen, dass die Beschäftigten den Mehr-Wert von Tarifverträgen erkannt haben und bereit sind, sich aktiv zu engagieren. Ich wünsche allen ver.di-Mitgliedern bei der IBM weiterhin Durchhaltevermögen bei allen Herausforderungen, die die nächsten Jahre auch tarifpolitisch bringen mögen und der IBM ein erfolgreiches Business – wenn wir gute Geschäftsergebnisse erarbeiten, schaffen wir die Basis für starke Tarifabschlüsse.“

Tarifverträge in der IT-Branche

Schon lange ein effektives Gestaltungsmittel

von Prof. Dr. Peter Wedde

Zu Beginn der neunziger Jahre, als bei der IBM die Tarifverträge abgeschlossen wurden, deren Jubiläum hier gewürdigt wird, war die IT-Industrie noch erfolgsverwöhnt. Die Bäume wuchsen in den Himmel und viele in dieser Branche waren vom geschäftlichen Erfolg der vergangenen Jahre beseelt. Die Mitarbeiter*innen waren zu Recht stolz auf das, was sie mit Ihren Leistungen geschaffen hatten. Vor diesem Hintergrund war es für engagierte Gewerkschafter*innen schwer, Kolleg*innen in den Betrieben davon zu überzeugen, dass der Abschluss von Tarifverträgen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen gut und für deren Durchsetzung gewerkschaftliches Engagement unumgänglich sei. Viele Beschäftigte hielten kollektivrechtliche Vereinbarungen schon deshalb für überflüssig, weil sie der Meinung waren, dass sie ihre eigenen Belange gegenüber ihren Arbeitgebern individuell viel besser durchsetzen konnten. Hinzu kam, dass Betriebsräte in den deutschen Niederlassungen gerade von US-amerikanischen IT-Unternehmen ebenfalls noch die Ausnahme waren. Wo sie gewählt waren, schlug ihnen nicht immer die ungeteilte Sympathie aller Kolleg*innen entgegen. Die „negative Stimmungslage“ gegen Betriebsräte und Gewerkschaften wurde von vielen Arbeitgebern gezielt erzeugt oder zumindest gefördert. Manager im IT-Bereich vermittelten ihren (oftmals relativ jungen) Beschäftigten gern das Gefühl, dass das Unternehmen nichts Anderes sei, als eine große Familie

und dass Probleme hier ohne Einschaltung betriebsfremder Dritter am besten untereinander gelöst werden könnten. Wer der Legende von der internen Lösbarkeit von Problemen nicht glaubte und sich stattdessen gewerkschaftlich engagierte, musste in vielen Fällen berufliche Nachteile und arbeitsrechtliche Repressionen aushalten. Karrierefördernd war die Bekanntmachung der Gewerkschaftsmitgliedschaft damals nicht. Ähnlich erging es vielfach Kolleg*innen, die sich für die Wahl eines Betriebsrats stark machten oder die in gewählten Gremien aktiv tätig waren. In dieser Situation war es schwierig, Beschäftigten die Notwendigkeit des Abschlusses von Tarifverträgen zu vermitteln. Als noch schwieriger stellte sich heraus, sie dazu zu bewegen, für die Durchsetzung dieser Vereinbarungen gewerkschaftlich aktiv zu werden. In einschlägigen Gesprächen sahen sich aktive Gewerkschafter*innen oft mit Fragen konfrontiert wie „Was soll das bringen?“ oder „Was bekomme ich dafür für meinen Mitgliedsbeitrag?“ Das Werben um neue Mitglieder war im Kolleg*innenkreis ein hartes Brot.

Diese Situation ändert sich Anfang der neunziger Jahre langsam aber stetig. Neben ersten Umsatz- und Absatzproblemen in der IT-Branche und den hieraus resultierenden Sparmaßnahmen war einer der Gründe, dass Beschäftigte feststellten, dass in anderen Branchen oft bessere Rahmenbedingungen herrschten als bei ihrem IT-Arbeitgeber. So lag beispielsweise die

wöchentliche Arbeitszeit in Unternehmen mit Tarifverträgen bei gleichem Gehalt teilweise unter vierzig Stunden. Gehaltssteigerungen wurden anderswo auf tarifvertraglicher Basis fair auf alle Beschäftigten verteilt und nicht nach dem Windhundprinzip oder nach individuellen Vorgaben der Geschäftsleitung.

In dieser Situation wurde vielen klar, dass die Gestaltung und Fixierung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge gegenüber der individuellen Aushandlung von Vertragsbestandteilen große Vorteile hat und dass auf dieser Basis faire Regelungen getroffen werden können. Zudem sprach es sich bei Beschäftigten herum, dass Betriebsräte bezogen auf wichtige Themen wie etwa Gehaltserhöhungen oder Arbeitszeitreduzierungen keine einschlägigen Mitbestimmungsrechte haben und dass ihnen die kämpferische Durchsetzung entsprechender Forderungen gesetzlich verwehrt ist. Das Argument, dass es klug sei, auf die Unterstützung durch eine starke Gewerkschaft und die Solidarität aller Mitglieder zu setzen, kam bei immer mehr Beschäftigten an.

Warum war (und ist) der Abschluss von Tarifverträgen gerade auch in der IT-Branche eigentlich unumgänglich? Auf diese Frage gab es vor fünfundzwanzig Jahren prak-

tisch die gleichen Antworten wie heute: Weil Gewerkschaften, die in den Betrieben und Unternehmen durch eine große Zahl von Mitgliedern verankert sind, sinnvolle und notwendige Forderungen gegenüber Arbeitgebern viel besser und wirksamer durchsetzen können als einzelne Beschäftigte. Wenn notwendig, auch mit Mitteln des Arbeitskampfes. Gewerkschaftliche Aktionen können zudem auf die Solidarität aller Mitglieder bauen und fallen nicht auf einzelne Beschäftigte zurück. Hinzu kommt, dass Gewerkschaften Tarifforderungen über einzelne Unternehmen oder Branchen hinweg langfristig entwickeln und als „ultima ratio“ per Streik durchsetzen können. Diese Möglichkeiten beeinflussen auch den Inhalt von Haustarifverträgen.

Bei IBM hat der Abschluss von Tarifverträgen in der spannenden Umbruchphase funktioniert, in der sich die IT-Industrie Anfang der neunziger Jahre befand. Damit hat sich das Unternehmen damals – wenn auch nicht ganz freiwillig und mit viel Unterstützung durch Gewerkschafter – an die Spitze einer Tariffbewegung gesetzt, die in der Folge immer mehr IT-Unternehmen erfasst hat. Deshalb sind dem Unternehmen weitere erfolgreiche Jahre zu wünschen – mit Tarifverträgen.



Prof. Dr. Peter Wedde

war bis 1993 zu seiner Berufung auf eine Professur in Frankfurt für den Gesamtbetriebsrat der Firma Digital Equipment (DEC) in München tätig und hat in diesem Unternehmen die Gewerkschaftsarbeit sowie die ersten dort stattfindenden Streiks maßgeblich mit organisiert.

25 Jahre Tarifpolitik bei IBM in Deutschland

Aufgaben in der Zukunft

von Wolfgang Braun

Die Möglichkeit auf die Tarifpolitik mit der Brille des Unternehmens in einer ver.di-Publikation zu schauen, zeigt, dass die damit verbundenen Diskussionen und Auseinandersetzungen – wie es sein soll – von den Inhalten und Konzepten getragen sind, sei es bei Themen wie der Arbeitszeit und Vergütung, sei es bei Qualifizierung, Gesundheitsmanagement, Nachwuchsförderung.

„Jubiläen sind ja nicht nur historische Pflichtveranstaltungen, sondern Rückbesinnungen in die Zukunft“, sagt der Tübinger Kulturwissenschaftler Hermann Bausinger. Deshalb sollen hier nicht Anekdoten aus Verhandlungen erzählt werden, die Chance soll genutzt werden den Blick nach vorne zu richten, insbesondere auf die Fragen, welche Rolle die Tarifpolitik im geschäftlichen Kontext spielt, worin ihr Beitrag zum Geschäft und damit die Verantwortung der Tarifpartner besteht.

Tarifautonomie und Tarifverträge sind als Teil unserer vom Grundgesetz gegebenen Wirtschaftsverfassung ein wichtiger Faktor für den Erfolg von Unternehmen und den Wohlstand in Deutschland. Die große Verantwortung der Tarifpartner liegt darin, dass dies so bleibt, auch wenn Tarifverhandlungen naturgemäß in einer Konfliktsituation stattfinden. Die Globalisierung, die einschneidenden Veränderungen in den Geschäftsmodellen der IT-Branche und der gesamten Industrie ebenso wie der harte Wettbewerb fordern auch von der Tarifpolitik kontinuierlich die Bereitschaft zu Veränderungen und die Neustruk-

turierung bestehender Inhalte. Beispielfähig seien hier die Entwicklung unserer Arbeitsregelungen hin zu mehr Flexibilität, Zeitsouveränität und Eigenverantwortung genannt. Ebenso wichtig sind die Etablierung von Rahmenbedingungen zur Qualifizierung, zur Förderung von Nachwuchs, zum Beispiel von Dual- und Masterstudierenden und die Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Instrumente und deren Weiterentwicklung sind, wie viele Umfragen am Arbeitsmarkt zeigen, wichtig für unsere Attraktivität als Arbeitgeber und die Gewinnung und Bindung von Talenten.

Die Tarifpolitik legitimiert sich überall, bei IBM ist dies nicht anders, durch ihren Beitrag zur Entwicklung des Unternehmens, das im Dienstleistungs- und Beratungsgeschäft vor allem von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihrer Qualifikation, ihrem Engagement und ihrer Motivation getragen wird. Dies zeigt sich beispielsweise am Outsourcing-Geschäft als einem wichtigen Standbein. Damit einher geht meist die Übernahme von IT-Fach- und Führungskräften des Kunden in die Tarif- und Beschäftigungsstrukturen der IBM. Hierbei kommen ver.di und dem Unternehmen eine wichtige begleitende und gestaltende Aufgabe zu, da Mitarbeiter mit Beschäftigungskonditionen, die sich in der Regel erheblich von denen der IBM unterscheiden, übergehen und in unsere global ausgerichteten Prozesse und Strukturen integriert werden sollen. Dabei ist es

Ziel, Mitarbeiter, die aus anderen Unternehmenskulturen kommen, in die IBM einzugliedern und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten auch über die internen formalen Grenzen der IBM Konzerngesellschaften in Deutschland hinweg zu eröffnen.

Bei alledem ist zu berücksichtigen, dass eine wesentliche Aufgabe der IBM Tarifpolitik darin besteht, globale Prozesse, insbesondere Einstufungen in die Gehaltsstufen (Bands) und die Vergütungssystematik, in den Tarifverträgen abzubilden. Aus Marktsicht wie auch unter personalpolitischen Gesichtspunkten ist es zudem erforderlich, dass Tarifverträge Raum für Management-Entscheidungen und individuelle Differenzierung geben. Daraus resultieren natürlich Konfliktfelder, denn das gewerkschaftliche Augenmerk liegt häufig mehr auf der Erhaltung von Besitzständen, dem Sicherheitsaspekt von Regelungen und der gleichmäßigen Verteilung von finanziellen Ressourcen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Tarifpolitik war und bleibt das Zusammenspiel mit der betrieblichen Mitbestimmung. In Bereichen wie der Qualifizierung und dem Gesundheitsmanagement ist es ausreichend, über Tarifverträge einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen oder Mindeststandards zu setzen. Für konkrete Maßnahmen und individuelle Pläne ist es sinnvoll, die Bedürfnisse in den Geschäftsbereichen und bei den Mitarbeitern vor Ort zugrunde zu legen.

Die Tarifpartnerschaft zwischen ver.di und IBM wird sich auch in Zukunft der Aufgabe stellen müssen, Wachstum und Weiterentwicklung des Unternehmens zu unterstützen. Der demografische Wandel mit den damit verbundenen Veränderungen, etwa in Bezug auf Angebot und Nachfrage nach Fach- und Führungskräften und auf die Lebensarbeitszeit, gab schon vor Jahren Impulse Qualifizierung und Nachwuchsförderung ebenso wie proaktives Gesundheitsmanagement stärker in den Blick zu nehmen und entsprechende tarifliche Regelungen zu schaffen.

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft ist das Thema der Zukunft. Für die Tarifpolitik bedeutet dies, sich mit neuen Fragen auseinanderzusetzen: welche Auswirkungen haben Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) auf Mitarbeiter, ihre Jobrollen und die Qualifizierung des Einzelnen? Allein mit den klassischen Mechanismen der Tarifpolitik, wie sie bei Verteilungskonflikten über Tarifgehälter und Gehaltserhöhungen greifen, werden sich keine Antworten finden lassen. ver.di und die IBM in Deutschland haben deshalb eine gemeinsame Studie mit externer wissenschaftlicher Begleitung aufgesetzt, die nicht nur Analysen zu diesen Fragen und Handlungsempfehlungen liefern soll, sondern auch Anstöße dafür, dass Tarifpolitik weiter einen aktiven Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leistet.



Wolfgang Braun

leitet den Bereich Tarifpolitik / Compensation & Benefits der IBM in Deutschland und ist IBM-Verhandlungsführer bei Tarifverhandlungen

Tarifarbeit

Statements von Mitgliedern der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern

Tarifverträge entfalten normative Wirkung. Sie schaffen Regelungen, die für Beschäftigte im Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge einklagbar sind. Auch die betrieblichen Interessenvertreter können und müssen sich in ihrer Arbeit auf Tarifverträge beziehen. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt ihnen in §80 sogar eine eindeutige Aufgabe zu: „Der Betriebsrat hat (...) darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden (...) Tarifverträge (...) durchgeführt werden.“

Die Tarifverträge bei IBM werden auf Seiten der Vereinten Dienst-

leistungsgewerkschaft von einer Verhandlungskommission ausgehandelt, die sich aus Mitgliedern der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern zusammensetzt. Für besondere Verhandlungsthemen werden gegebenenfalls besondere Verhandlungskommissionen gebildet.

Die ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern wurde 2013 und zuletzt 2018 von den ver.di-Mitgliedern in einer Urwahl gewählt. Die Mitglieder der Tarifkommission haben in den letzten Jahren die intensivsten Erfahrungen mit den Tarifverträgen gemacht. Hier einige Statements von Mitgliedern der Tarifkommission:



Wolfgang Zeiher

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und stellvertretender Secretary des IBM-Eurobetriebsrats

„25 Jahre Haustarifverträge bei IBM ist für ein IT-Unternehmen eine sehr lange Zeit. In dieser ist IBM durch diverse Transformationsprozesse gegangen, hat sich von einem großen industriellen DV-Maschinenhersteller zu einem reinen Dienstleistungs- und Serviceunternehmen gewandelt und die Belegschaft wurde um mehr als 50% reduziert. Waren vor 25 Jahren die vereinbarten Tariflöhne für die Mitarbeiter häufig nur eine statistische Größe, kommen heute je nach GmbH bis zu 95% der Mitarbeiter durch Tarifvereinbarungen ins Geld.

Der letzte Meilenstein war der Abschluß des Tarifvertrages Gesundheitsmanagement 2014. Der nächste Meilenstein soll ein Tarifvertrag sein, der auf Grundlage des Betriebsrentenstärkungsgesetzes für die Kolleg*innen eine Vorsorge schafft, die jetzt keine betriebliche Altersvorsorge haben.“



Birgit Freund-Gerken

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der IBM D B&TS GmbH

„Als ich vor 20 Jahren in die IBM-Tarifpolitik eingestiegen bin, ging es eigentlich nur ums Geld. Das hielt ich in der damaligen IBM-Welt eher für ein Luxusproblem. Heute – nach drei einschneidenden Restrukturierungsprogrammen – hat sich gezeigt, dass Beschäftigungssicherung das existenziell wichtigste Element von Tarifverträgen ist.

Mit den Erfahrungen der letzten Jahre frage ich mich immer aufs Neue, warum wir noch keinen 100%igen Organisationsgrad bei IBM haben. Sind sich alle so sicher, nie zu den sogenannten Betroffenen zu gehören, wenn es auf den unmittelbaren Schutz der beschäftigungssichernden Elemente der Tarifverträge ankommt?“



Frank Remers

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender

„Als ich 1997 im Rahmen eines Outsourcings in die IBM kam, war ein Tarifvertrag für mich hellblauer IBMer die ferne Zukunft. Wir haben dann in der damals noch untarifierten IBM-Tochtergesellschaft hart daran gearbeitet, auch in einen Tarifvertrag zu kommen. Die Anstrengungen haben sich gelohnt!

Inzwischen verhandle ich seit mehr als 10 Jahren die Tarifverträge mit und habe ihre Vorteile noch mehr schätzen gelernt.

In der IT-Branche ist es meines Erachtens ein Privileg, diese Tarifverträge zu haben.“



Dirk Wandtke

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der IBM D CSS GmbH

„Die IBM Haustarifverträge sind die Grundpfeiler der Arbeitsbedingungen im IBM Konzern in Deutschland und sind in den 25 Jahren hart erkämpft worden. Sie müssen tagtäglich verteidigt und von jedem einzelnen gelebt werden. Auch nach 25 Jahren ist einiges zu tun – es sei nur die Umsetzung des Tarifvertrages zum Gesundheitsmanagement genannt. Das ist nur mit einer starken Gewerkschaft ver.di und ihren Mitgliedern möglich. Dafür stehe ich und setzte mich in der Tarifkommission ein.“



Thomas Raue

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und Mitglied des Konzernbetriebsrats

„Ich werde oft von Kollegen gefragt warum sie ver.di-Mitglied werden sollten. Eines meiner ersten Argumente sind die Tarifverträge. Sie regeln unsere Arbeitsbedingungen rechtssicher und kollektiv. Wenn ich auch dann noch in ein fragendes Gesicht blicke, erkläre ich: ‚Versuch doch einmal Urlaub, Arbeitszeit, Gehalt, allgemeine Arbeitsbedingungen und alle weiteren Arbeitsbedingungen mit deinem Chef ganz allein zu regeln.‘ Nur gemeinsam können wir unser Tarifniveau halten und ausbauen.“



Susanne Kniesel

ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern und Mitglied des Gesamtbetriebsrats der IBM D GmbH

„25 Jahre Haustarifverträge bei IBM bedeuten Rechtssicherheit, Kontinuität und gute Mindeststandards für alle Mitarbeiter*innen der IBM in Deutschland. Die Vorteile sind täglich spürbar und vor allem in einem internationalen Unternehmen ein wichtiger Schutz für die Arbeitnehmer*innen.“

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, Redaktion, Konzept, Gestaltung: Bert Stach | Fotos: Frank Peter, Bert Stach, ver.di, Privat | Druck: Canon | Auflage: 5.000

Erfolgreiche Interessenvertretung funktioniert bei IBM mit ver.di

Durch gewerkschaftliches Engagement wurde viel erreicht!

Die Bilanz der ver.di-Gewerkschaftsarbeit bei IBM fällt positiv aus: Kündigungen wurden abgewehrt und verhindert, Tarifverhandlungen sorgen für steigende Gehälter und vieles mehr wurde erreicht.

Das, was erreicht wurde, konnte nur durchgesetzt werden, weil die IBMerinnen und IBMer in Deutschland für die ver.di-Forderungen auf die Straße gehen. Sie stellen sich hinter die ver.di-Forderungen und das zeigt Wirkung.

Das Resümee ist klar: Wenn bei IBM

die Interessen der Beschäftigten gut vertreten sein sollen, funktioniert das nur mit ver.di. Ein guter Organisationsgrad mit vielen Mitgliedern ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Interessenvertretung.



ver.di-Aktionstag in Ehningen

ver.di @ IBM

Ziele der ver.di-Tarifpolitik bei IBM sind die Absicherung und Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Um diese Ziele zu erreichen und weiterzuentwickeln engagieren sich die Beschäftigten der IBM in ver.di.

ver.di vor Ort

Baden-Württemberg:	christine.muhr@verdi.de
Bayern:	hubert.keller@verdi.de
Berlin / Brandenburg:	joerg.kiekhäfer@verdi.de
Hessen:	michael.urbschat@verdi.de
Niedersachsen / Bremen:	manfred.kuntze@verdi.de
Nord:	bente.brandt@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 oder ibm.verdi.de

