

# cuts & mouse



Betriebszeitung für die Beschäftigten bei T-Systems in Stuttgart

Zugespitzt:

## Personalabbau, der Weg in die Zukunft?

**Was der gesunde Menschenverstand bei wirtschaftlicher Not eines Unternehmens noch nachvollziehen kann, ist bei Unternehmen, die in der vollen Blüte ihres Gewinnstrebens stehen, ganz unmöglich. Wenn eine Firma Opel oder Ford Personalkosten reduzieren will, um aus den roten Zahlen herauszukommen, na gut.**

Wenn aber eine Firma DaimlerChrysler oder eine Telekom Personalabbau betreiben, gleichzeitig aber mit Rekordergebnissen das Jahr 2005 abgeschlossen haben, so geht hier an einer wichtigen Stelle jedes Gleichgewicht verloren. So wird soziale Marktwirtschaft aus den Angeln gehoben. Der Begriff „sozial“ meint hier „auf die Gemeinschaft bezogen“. Der Begriff spiegelt genau das wider, was im Grundgesetz mit dem Satz „Eigentum verpflichtet“ gemeint war und ist.



*Die Arbeit ist futsch, aber wir haben ja immer noch unsere Telekom-Aktien.*

### Das Gleichgewicht gerät aus den Fugen

In den goldenen Zeiten der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gab es eine sich ständig nach oben drehende Spirale von Preis- und Einkommenserhöhungen. Es gab ein, wenn auch schwankendes, Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Der allgemeine Lebensstandard konnte sich damit verbessern. Dieses Gleichgewicht ist dahin, wenn die Heuschrecken der internationalen Kapitalmärkte die Oberhand gewinnen. Und dieses Gleichgewicht wird auch nicht wiedererlangt, wenn sich das Shareholder-Value-gesteuerte Gebaren von Konzernen, wie der Deutschen Telekom, nicht ändert.

### Nicht mehr zu erwartendes Wachstum ist keine Lösung.

Wenn ein Unternehmen wie die deutsche Telekom ein EBITDA, also einen operativen Gewinn von 20 Milliarden Euro erwartet und gleichzeitig die Beschäftigten um 15 % reduzieren will, dann ist das nicht nur undankbar und frech, dann ist das genau der Raubtierkapitalismus, den die Mehrheit in diesem Lande mit Sicherheit nicht haben will. Wie soll dieses Land von den 5 Millionen Arbeitslosen je herunterkommen, wenn selbst die Unternehmen, denen es geradezu unverschämt gut geht, die Zahl der Beschäftigten reduziert? „Wir brauchen Wachstum“ ist die ständige Rede in der Politik und der Wirtschaft, wenn es um die Strategie zum Abbau der Arbeitslosigkeit geht. Was aber soll geschehen, wenn ein Großkonzern einen Zuwachs an Umsatz

Fortsetzung auf Seite 2

**L**iebe Leserinnen und Leser,

leider geht das Gespenst vom Personalabbau auch an unserem Standort immer noch um. Verschämt wird es im fernen Bonn Personalumbau genannt. Ansatz und Auswirkungen bleiben aber dieselben. Arbeitsplätze werden abgebaut, gehen für immer verloren. Wir IG-Metaller meinen: Die „Altlasten“ der ehemaligen Postbehörde dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Wir befürchten durch das Abbaudiktat negative Auswirkungen auch auf die Zukunftsbereiche der Telekom wie zum Beispiel T-Systems.

Schon zu einem frühen Zeitpunkt haben Metaller im Aufsichtsrat und den Betriebsratsgremien dem verordneten Unsinn widersprochen. Wichtiger jedoch war vor allem die Einbeziehung der bedrohten Belegschaft. Über tausend der „lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ dokumentierten innerhalb weniger Tage mit ihren Unterschriften auf einem offenen Brief an Herrn Pauly ihren Protest. Noch nie waren Hof und Straße um das Delta-Areal herum so voll wie am 12. Dezember, als beide Gewerkschaften zur Protestveranstaltung aufriefen. Sie als Belegschaft haben gezeigt, dass Sie nicht alles mit sich machen lassen. Vielen Dank an alle Beteiligten! Selbst die beiden Bundestagsabgeordneten Ute Kumpf und Rainer Arnold haben sich beim Betriebsrat persönlich erkundigt und die Sorgen um den Standort aufgenommen und uns ihre Unterstützung - soweit möglich - zugesagt. Allerdings kann uns bei wirtschaftlichen Fehlentscheidungen die Politik zunächst nicht viel weiterhelfen, das müssen wir schon selber tun. Wir sind nach wie vor der Überzeugung, dass ein Personalabbau bei T-Systems kontra-

weiter auf Seite 2

produktiv ist, weil wirtschaftlich unsinnig und damit entwicklungshemmend.

Unter der Drohung des massiven Arbeitsplatzabbaues können nicht auch noch in großem Rahmen Überstunden „gefahren“ werden. Wir haben deshalb im Betriebsrat daran mitgewirkt, dass Mehrarbeitszeiten nur noch für wirkliche - eng eingegrenzte - Notfälle genehmigt werden.

Sehr genau wird der Betriebsrat darauf zu achten haben, dass Ihnen nun keine unbezahlte Arbeit abgefordert wird. Für den Fall der Zuwiderhandlung hat der Betriebsrat genügend geeignete Mittel, um gegen Verstöße - wie zum Beispiel gegen das Arbeitszeitgesetz - vorzugehen. Bitte achten Sie aber auch selbst darauf, dass Sie keine unbezahlte Arbeit leisten. Lassen Sie auch keinen Tag Resturlaub aus 2005 verfallen. Bis zum 31.03.06 muss dieser angetreten sein, sonst ist er futsch.

Mit Sorge und Unmut bekommen wir derzeit „hintenherum“ mit, dass einige Vorgesetzte zusammen mit Personalern offensichtlich dabei sind, die Erfüllung der Bonner/Frankfurter Abbaupläne vorzubereiten. Gezielt werden schon einzelne Beschäftigte herausgepickt und mit Abmahnungen - wegen hier nicht zu erwähnender Nichtigkeiten - versehen. Hier sollen Beschäftigte müde gemacht und das Potenzial der „freiwilligen“ Ausritte erhöht werden! Die Frage ist nur, ob dieses unter „sozial verträglich“ zu verstehen ist, oder ob nicht eher die Begriffe Mobbing und Nötigung zutreffen. „Low Performer“ sind im Unternehmen - wenn überhaupt - eher in den oberen Führungsetagen mit dem Symptom „Kadavergehorsam“ zu finden.

Zu dem dringend notwendigen Ausbau der Qualifizierung wird an anderer Stelle dieser Ausgabe eingegangen. Nicht unerwähnt bleiben soll aber die ebenso große Notwendigkeit, junge Menschen hier bei uns auszubilden und in den Beruf zu übernehmen. Für das Unternehmen ebenso wichtig ist es aber auch, die Erfahrungen älterer Mitarbeiter zu nutzen. Die Mischung macht es!

„Spend Money Smarter“, so scheint das neue - und neben dem Personalabbau wichtigste andere - Unternehmensziel zu lauten. Wir haben schon an anderer Stelle im Heft erwähnt, welcher Unsinn dort aus hohem Munde verkündet wird. Dabei haben wir - und ich als Schwabe sowieso - nichts gegen Appelle an das Kostenbewusstsein. Aber es mutet wie eine Karikatur des guten Willens an, wenn

in behördlich-preußischem Amtsstubendeutsch ein Flugverbot von Stuttgart nach München, Düsseldorf und Köln verkündet wird. Wer kommt denn - außer vielleicht bei Anschlussflügen - auf die Idee, diese Strecken ab zu fliegen? Dass der Verbotverfasser nicht auch noch die Flüge von Tegel nach Tempelhof und Schönefeld oder schlimmer noch von Halle nach Leipzig verboten hat, verwundert einen sehr. Fragwürdig wird das Motto dann, wenn nun plötzlich unter großem Trara ein Business-TV via Intranet eingeführt wird. Andere Großfirmen schalten es gerade wegen erwiesener Ineffizienz ab. Bei uns dagegen wird zum ausreichend vorhandenen Informationsangebot „SystemsTV“ als neueste Errungenschaft noch aufgepfropft. Nach unserer Meinung erzeugt „SystemsTV“ nur Kosten, spart aber keine ein. „Ich freue mich außerdem, dass ich mich via Fernsehen auch direkt an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden kann.“ so Lothar Pauly im neuen Medium. Wir würden uns schon freuen, wenn er sich statt der Zeit vor der Kamera lieber die Zeit nimmt, mal länger als 10 Minuten in natura vor die lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treten.

Zum Schluss noch ein Wort in eigener Sache:

Am 30. März finden für unseren Standort die Betriebsratswahlen statt. Erstmals wählen am Standort alle Beschäftigten der T-Systems Enterprise Services zusammen ein gemeinsames Betriebsratsgremium. Neu ist auch, dass sich erstmals sieben Kandidatenlisten um die Mandate im neuen 21-köpfigen Gremium bewerben. Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, haben also die Wahl. Wir IG-Metaller machen Ihnen nach außen keine großen Versprechungen, um dann vor dem Arbeitgeber den Kopf ein zu ziehen. Wir IG-Metaller stehen dafür, alles aber auch wirklich alles dafür zu tun, um die Personalabbaupläne der Geschäftsleitung zu verhindern oder zumindest weitestgehend zu begrenzen. Dafür brauchen wir Ihre Unterstützung. Gehen Sie am 30. März zur Wahl und wählen Sie die **Liste 7** - IG Metall.

Arne Großmann



und (ausgewiesenen) Gewinn von 50% hat und trotzdem Arbeitsplätze reduziert?

## Personalabbau und gesellschaftliche Verantwortung.

Gesellschaftliche Verantwortung wird von großen Konzernen ganz offensichtlich nicht wahrgenommen. Was ist dagegen zu tun? Der Gesetzgeber tut sich offensichtlich schwer. Alle anderen Grundrechte werden eingeklagt. Nur der §14 Grundgesetz dümpelt vor sich hin. Das Allgemeinwohl kümmert überreiche Kapitalgesellschaften keinen Deut. Es geht nur um eins: Das bisher schon erreichte Niveau an Gewinnmargen muss noch weiter erhöht werden. 10, 12 und 20 % Kapitalrendite werden angestrebt. Lohndumping ist dabei eine der Strategien, um dieses Ziel zu erreichen. Eine andere ist die Verlagerung der Arbeit in Billiglohnländer. Eine dritte ist es, Kosten auf der Seite des Einkaufs zu senken. Das wiederum setzt Lieferanten unter größten Druck, der auch dort wieder zum Lohndumping und zur Verlagerung ins Ausland führt. Das Risiko von Qualitätsmängeln wird dabei bewusst in Kauf genommen. Das einzige was zählt, ist der schnelle Profit. Wie lange werden sich das Arbeiter und Angestellte noch gefallen lassen?

## Personalabbau - sozialverträglich?

Der Personalabbau soll „sozialverträglich“ abgewickelt werden. Was ist denn damit gemeint, wenn selbst bei denen, wo es am „sozialverträglichsten“ aussieht, also bei denen, die in die Altersteilzeit geschickt werden sollen, von Politikerseite heute heißt, eine Rentenanhebung ist in den nächsten zehn Jahren nicht mehr zu erwarten? Eine Rentenkürzung durch die Anhebung des Rentenalters ist ja auch schon beschlossene Sache. Im Durchschnitt nähert sich damit die Rente im Schnellgalopp dem Niveau von Hartz IV.

Wer wird schon auf ein Abfindungsangebot eingehen, der nicht schon einen anderen festen Arbeitsplatz in der Tasche hat. Die bisher gemachten Erfahrungen bei DaimlerChrysler sprechen da ja Bände. Und will die Telekom wirklich die loswerden, die von anderen mit Kusshand aufgenommen werden?

## Personalabbau ohne Alternative?

„Es gäbe keine Alternativen“ war die klare Aussage der Topmanager der Telekom. Bei Betrachtung der riesigen Anstrengungen für „Get in Shape“ muss man sich fragen, was passieren würde, wenn im gleichen Maße Anstrengungen unternommen würden, um

für mehr Beschäftigung zu sorgen. Was würde wohl geschehen, wenn man sich beispielsweise um eine noch nie da gewesene Qualitätsoffensive ins Zeug legen würde? Wäre das nicht eine Investition in die Zukunft, die das wesentlichste Merkmal neben der Kostenseite bei jedem Marktauftritt als Alleinstellungsmerkmal gegenüber den Wettbewerbern nach vorne bringen würde: die Qualität?

Das ist nur ein Beispiel von vielen denkbaren Alternativen, um die sich das Management vielleicht auch mal ohne McKinsey & Co bemühen muss, um glaubwürdig zu werden.

Der Mensch ist von Natur aus kreativ. Man muss ihn natürlich lassen und man kann ihn dabei auch noch fördern. Mit dem Potenzial in den Köpfen der scheinbar nicht mehr benötigten Menschen bei der Telekom und der T-Systems ließe sich sicher mehr bewegen als mit allen dummen Computern der Welt.

Die Beraterfirma, die hier wirklich neue Konzepte bringt, wird noch gesucht.

## Workflow/Prozessabläufe bei T-Systems?

Ich weiß nicht, was Ihr alle gegen T-Systems habt. Klar sind die teuer, aber dafür machen sie qualitätsgesicherte Arbeit und keine Frickelei.

Hier um die Ecke betreibt T-Systems eine Imbissbude. Sehr gepflegte Atmosphäre.

Wenn ich freitags eine Thüringer Bratwurst essen will, rufe ich montagsmorgens schnell den Portfolio-Manager an und informiere mich über die orderbaren Services.

Nachmittags gehe ich kurz vorbei und gebe dem Customer Service Manager meine Anforderungen, also Länge, Dicke, Gewicht und gewünschte Beschaffenheit der Wurst. Wir machen einen formlosen LOI und Dienstag erhalte ich das verbindliche Angebot per Fax. In einer kleinen Runde werden am Mittwoch noch Details mit dem Sales Consultant geklärt und schon kann der Vertrag beim Legal Department unterzeichnet werden.

Am Donnerstag ruft mich das Delivery Management an und geht mit mir den konkreten Rollout durch, wir definieren die Milestones und einigen uns auf eine Road Map.

Freitags gehe ich dann schon 20 Minuten vor der Abnahme (BZA) zur Imbissbude. Da werden dann die Formalitäten mit dem Sausage-Billing-Manager geklärt, und mit dem Barbecue Consultant, der für das Doing zuständig ist, kann ich dann noch mit einem Gläschen Sekt auf das gelungene KickOff des qualitätsgesicherten Brat-Prozesses anstoßen.

Dass so eine Thüringer natürlich nicht für 2,50 Euro zu haben ist, sollte wohl jedem klar sein!

Anmerkung:

Dass bei der Auslieferung schließlich nicht der Liefertermin eingehalten werden konnte, ist selbstverständlich bei der Komplexität der Aufgabe - ebenso, dass aus der Bratwurst letztendlich eine Bockwurst wurde.

# Der geplante Personalabbau gefährdet unsere Zukunftsfähigkeit

Unter der Überschrift „Business Transformation Program (BTP)“ steht in der Systems Integration gerade mal ein Jahr nach „Gamma“ wieder ein Kurswechsel größeren Ausmaßes bevor. Durch „Gamma“ sollte die Beschäftigtenzahl unverändert bleiben. In BTP eingeplant ist ein gravierender Personalabbau in Deutschland, der die Systems Integration in ihren Grundfesten bedroht. Betroffen wäre fast jeder dritte Arbeitsplatz.

Um den „veränderten Markt-, Kunden- und Wettbewerbsgegebenheiten“ Rechnung zu tragen, wurden vom SI-Board eine Reihe von Projekten aufgesetzt mit Schwerpunkten wie: Senkung der Produktionskosten durch Arbeitsplatzverlagerungen nach Offshore, Anpassung der Schnittstellen zu Sales & Service Management (SSM) und ITO, Einbringung des SI-Vertriebs in die SSM, Aufbau einer Application Service Factory, Trennung Vertrieb und Delivery, „Projekt Mitarbeiter“ (Personalabbau, Aufbau fehlender Kompetenzen bei Consulting, Projektmanagement, IT-Architektur) ...

Diese Handlungsfelder wurden natürlich in Zusammenarbeit mit Unternehmensberatern herausgearbeitet. Unternehmensberater beraten alle Unternehmen der Branche. Den Unternehmensberatern geht es gut – Benchmark heißt das Zauberwort.

Das Verhandlungsteam für einen Interessenausgleich wurde vom Spartengesamtbetriebsrat der Systems Integration gebildet. Die Verhandlungen werden derzeit aufgenommen. Das Verhandlungsergebnis soll bis Mitte des Jahres unter Dach und Fach sein.

## Wieder werden Arbeitsplätze abgebaut!

Die Abbauzahlen, die im Raum stehen, sind gewaltig. Ca. 2.500 Arbeitsplätze sollen ins Ausland verlagert werden. Offshoring soll nach Aussagen der Unternehmensberater zu Einsparungen etwa der Hälfte der Kosten pro Arbeitsplatz führen. Diese Zahlen haben nichts zu tun mit den Erfahrungen, die in zahlreichen Projekten mit Offshore-Anteilen gemacht wurden. Deshalb weisen Erfahrungsberichte nur aus, ob die geplanten Stundenzahlen erreicht wurden - nicht, mit welchem Aufwand diese erreicht wurden. An kaum einer Ecke wird sich soviel in die Tasche gelogen wie beim Schönrechnen von Offshoring.

## Weitere 1.000 Arbeitsplätze sollen durch Produktivitätssteigerung abgebaut werden.

In vielen Bereichen arbeiten die Leute bereits am Limit. Wie sollen diese Beschäftigten noch weitere Aufgaben übernehmen, ohne dass ihre Gesundheit darunter leidet? Zusätzliche Belastung muss sich auch nachteilig auf die Qualität auswirken, die Kundenzufriedenheit nimmt ab.

## Angstfreie Mitarbeiter sichern Zukunftsfähigkeit

Die Zukunftsfähigkeit von T-Systems kann nur mit ausreichenden, gut ausgebildeten Mitarbeitern sichergestellt werden. Dafür

braucht das Unternehmen motivierte Mitarbeiter, die nicht ständig Angst um ihren Arbeitsplatz haben müssen.

Jetzt sind wieder Führungskräfte gefragt, die mit Augenmaß an die Sache herangehen und auch den Mut haben, sich zur Wehr setzen, damit funktionierende Strukturen nicht kaputt gemacht werden. Personalabbau und unrealistische Offshore-Vorgaben sind anscheinend die wesentlichen Bestandteile von Zielvereinbarungen der Führungskräfte. Dies lässt keinen Raum für innovative Lösungsansätze.

Vorschusslorbeeren können wir an Frau Seeger, die neue SI-Chefin, nicht vergeben, aber wir möchten sie auffordern und ermutigen, das Ganze nochmals zu überdenken.

## Neue Vereinbarungen zur Altersteilzeit

# Nur Blockzeitmodell - eine Chance vertan?

Für die Beschäftigten der T-Systems Enterprise Service GmbH und GEI GmbH wurden neue Tarifverträge und eine wertgleiche Konzernvertriebsvereinbarung zur Altersteilzeit abgeschlossen.

TV und KBV sind seit dem 01.10.2005 bzw. 01.01.2006 in Kraft, mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2009. Die ATZ-Konditionen haben sich teils verbessert, teils verschlechtert, sind aber insgesamt positiv zu werten. Über Details können Sie sich im Intranet informieren. Unverändert bestehen bleibt, dass eine ATZ-Vereinbarung nur bei beiderseitigem Einverständnis zustande kommt. Besteht Ihrerseits der konkrete Wunsch nach ATZ, dann wenden Sie sich an Ihre Personalbetreuung. Der Betriebsrat unterstützt Sie selbstverständlich beim Abschluss einer ATZ-Vereinbarung.

Einen Webfehler hat allerdings die neue ATZ-Regelung. Entgegen dem im Gesetzestext zur ATZ und in Telekom-Publikationen vollmundig verkündeten Ansinnen, dass die ATZ einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen soll, besteht gegenüber der bisherigen Regelung nur noch die Möglichkeit, ATZ im Blockzeitmodell zu vereinbaren. D.h., in der ersten Hälfte der ATZ-Periode muss die bisherige Vollzeit gearbeitet werden, in der

zweiten Hälfte dann „Nullzeit“. Was das mit einem „gleitenden Übergang“ zu tun hat, ist schon sehr rätselhaft.

Obwohl in der Vergangenheit die Betroffenen mehrheitlich das Blockzeitmodell bevorzugt hatten und vielleicht auch zukünftig bevorzugt werden, wurde hier aus unserer Sicht eine Chance vertan. T-Systems hätte sich als Trendsetter im Telekom-Konzern profilieren können. Die zukünftigen Herausforderungen, die durch den demographischen Wandel der Firmenbelegschaften auch in der T-Systems anstehen, ließen sich durch individuelle Lösungen mit kontinuierlichen Zeitmodellen zur ATZ meistern. Deshalb besteht nach wie vor die Forderung der IG Metall-Betriebsräte, auch andere ATZ-Modelle zuzulassen.



# Sind wir Mitarbeiter von T-Systems zu dumm?

Aus Kreisen des Top-Managements der Systems Integration ist zu hören, dass nur etwa 15% der T-Systems-Beschäftigten qualifizierungsfähig seien. Mit dieser und ähnlichen Äußerungen soll begründet werden, dass einerseits Tausende Kolleginnen und Kollegen die T-Systems zu verlassen haben, auf der anderen Seite aber neues Personal dringend benötigt wird. Das Management „benötigt“ angeblich auch rund 500 Offshore-Manager, von denen es zwar noch nicht weiß, was sie tun sollen, aber weiß, dass es die eigene Belegschaft nicht tun kann.

## Aus- und Weiterbildung unter dem Titel „Spend Money Smarter“?

„Die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens beruht auf dem Know-how unserer Mitarbeiter – daher wollen wir uns in diesem Bereich gezielter auf Ihre Anforderungen fokussieren. Beispielsweise werden wir Buchungsprozesse vereinheitlichen – Direktbuchungen bzw. Reservierungen sind nicht mehr möglich. Die verstärkte Nutzung von Inhouse-Veranstaltungen gibt uns die Möglichkeit, eine größere Anzahl Kolleginnen und Kollegen bei geringeren Kosten zu schulen“ (so Pauly und Peters).

## Ist dies das Ergebnis der gegen Ende letzten Jahres groß angekündigten Qualifizierungsoffensive?

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die für Qualifizierung zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel von den Vorgesetzten nicht abgerufen werden. Sie werden lieber dazu genutzt, hochgesteckte - und in Wahrheit nicht erreichte – Profitziele „schön zu rechnen“. Dringend notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden so den Beschäftigten vorenthalten. Bereits in 3-D-Dialogen konkret vereinbarte Maßnahmen finden nicht statt. Viele Mitarbeiter sind seit Jahren in Projekten fest „vergraben“, sie müssen fakturieren, sind ausgelastet. Die Personaldecke ist zu dünn. Und jetzt plötzlich wird den Kolleginnen und Kollegen vorgeworfen, sie seien nicht qualifizierbar.

Seit Jahren fordern wir IG Metall-Betriebsräte von der Geschäftsleitung eine Strategie zur gezielten Personalentwicklung und Weiterbildung für alle Kolleginnen und Kollegen – weg von der „ad hoc-Schulung“.

Konzepte gibt es genug und der Wille der Betriebsräte dazu ist vorhanden.

Wir fordern die Geschäftsleitung auf: Wo „Personalumbau“ notwendig ist, muss dieser durch gezielte Fort-, Weiter- und Umqualifizierung der vorhandenen Belegschaft erfolgen.

## Eigeninitiative der Beschäftigten gefragt

Es ist auch Eigeninitiative der Beschäftigten gefragt. Fordern Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, Fort- und Weiterbildung bei Ihren Vorgesetzten in den Dialoggesprächen ein. Machen Sie selbst Vorschläge zum Erhalt und Ausbau Ihrer beruflichen Fähigkeiten.



Mitarbeiter im Geltungsbereich des DLTV können ihren nach wie vor bestehenden Anspruch auf die so genannten B-Maßnahmen geltend machen (5 Tage pro Jahr, kumulierbar über 5 Jahre).

Bei Fragen beraten Sie gerne Ihre IG Metall-Betriebsräte.

## Versorgungskapital zur Wahl

Wie in den vergangenen Jahren besteht auch in diesem Jahr die Möglichkeit, den variablen Anteil des Jahresgehaltes 2005 vollständig oder teilweise in Versorgungskapital umzuwandeln. Das Personalwesen (HRM) wird in den nächsten Wochen darüber informieren und die notwendigen Antragsformulare vorhalten. Wenn Sie an einer Umwandlung interessiert sind und nichts von Ihrer Personalbetreuung hören, haken Sie selber nach. Die „Anlage“ Versorgungskapital zur Wahl ist mit einem Rechnungszins von 6% und einer nachgelagerten Versteuerung

zum Auszahlungszeitpunkt aus heutiger Sicht sehr attraktiv. Die Auszahlung des Versorgungskapitals erfolgt im Regelfall im Januar des auf den Versorgungsfall (z.B. Renteneintritt) folgenden Kalenderjahres. Nach unseren Informationen ist zu befürchten, dass diese Möglichkeit der Altersvorsorge in diesem Jahr letztmalig angeboten wird. Weitere Informationen zum Versorgungskapital nach Wahl finden Sie im Intranet oder erhalten Sie von Ihrer Personalbetreuung. Auch die IG Metall Betriebsräte helfen Ihnen bei Fragen gerne weiter.

## Dr. Axel Welslau, Leiter Betriebsverfassung beim AGV-T Beim Wort genommen!

Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 27. September 2005: Tarifzuständigkeit der IG Metall für Betriebe von IBM.

Mehrere IBM-Unternehmen hatten beim BAG die Feststellung beantragt, dass für ihre Betriebe die Tarifzuständigkeit der IG Metall fehle. Diese Klage wurde abgewiesen. Denn die IG Metall besitzt nach ihrer Satzung die Organisations- und Tarifzuständigkeit auch für den Bereich der IT-Dienstleistungen.

Dr. Axel Welslau, HRM 5 Leiter Betriebsverfassung beim dem Arbeitgeberverband der Telekom, zieht am 25.11.2005 im Newsletter Arbeitsrecht 18/05 des AGV-T aus dem Urteil des BAG dieses Fazit:

...„Die Entscheidung dürfte auch für T-Systems richtungweisend sein. T-Systems hat sich in verschiedenen Rechtsstreitigkeiten betriebsverfassungsrechtlicher Natur u.a. auf die Tarifzuständigkeit der IG Metall berufen. Diese Auffassung

dürfte heute nur noch schwer vertretbar sein. Es bleibt im Übrigen abzuwarten, ob und wie weit die IG Metall die Entscheidung zum Anlass nehmen wird, ihren Geltungsanspruch in T-Systems neu zu formulieren.“

Dafür werden sich die Kandidatinnen und Kandidaten der **Liste 7** der IG Metall bei T-Systems einsetzen.

Und das ist gut für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei T-Systems.



**7 gute Gründe**, warum Sie uns,  
die Kandidatinnen und Kandidaten  
der **Liste 7** IG Metall, wählen sollten:

...weil wir in den vergangenen Jahren gute Betriebsratsarbeit für die Kolleginnen und Kollegen gemacht haben

...weil wir die Themen am Standort in den Vordergrund stellen können, unabhängig vom Tarifpartner des Arbeitgebers

...weil wir uns der Verantwortung stellen, auch wenn es unbequem wird

...weil ein Betriebsrat ohne gewerkschaftlichen Rückhalt ziemlich alleingelassen da steht

...weil es uns wichtig ist, weiterhin frischen Wind in alte Telekom-Strukturen zu bringen

...weil mit uns IGM-Betriebsräten eine Vereinheitlichung nach dem Prinzip „Nivellierung auf dem untersten Niveau“ nicht zu machen ist

**Nicht vergessen:**  
**Betriebsratswahl am 30. März**  
**Liste 7 IG Metall**

...weil die **Liste 7** - IG Metall die richtige ist



# Die Kandidatinnen und Kandidaten der **Liste 7** IG Metall zur Betriebsrats- wahl am 30. März

Hasel, Elisabeth  
Lang, Ulrich  
Großmann, Arne  
Fuchs, Michael  
Schmid, Peter  
Weis, Alois  
Dr. Neher, Dieter  
Schulz, Thomas  
Dormeier, Werner  
Heger, Ronald  
Wießmeyer, Anne  
Stahl, Klara  
Schneider, Regina  
Zasche, Ingrid  
Dr. Kurz, Rainer  
Wonisch, Regine  
Hermann, Anton  
Meyer, Wolfgang  
Zeidler, Peter  
Heyden, Jürgen  
Gassl, Klaus  
Harbers, Helmut  
Sic, Jasna  
Rudolph, Sabine  
Hof, Hasso  
Erkert, Matthias  
Doll, Cristina  
Schuster, Günther

Systementwicklerin  
TL Controlling  
Betriebsrat  
Betriebsrat  
Systemberater  
Prozess Manager  
Systemanalytiker  
Anwendungsbetreuer  
Qualitätsmanager  
Accountmanager  
Systemanalytikerin  
Datenbankadmin.  
Controllerin  
UHD Spezialistin  
Systemanalytiker  
Assistentin  
Anwendungsbetreuer  
Systemtechniker  
Leiter DSS Products  
Systemberater  
Systementwickler  
Systemtechniker  
Systementwicklerin  
Systementwicklerin  
Systemtechniker  
Systemspezialist  
Assistentin  
System Engineer



Um den Telekom-Vorstand und die Geschäftsführung der T-Systems von ihren Plänen des Personalabbaus abzubringen, benötigen wir Ihre Unterstützung.

**Es geht um jeden Arbeitsplatz**  
**Wir brauchen jeden Arbeitsplatz**

**Bei kritischer  
Betrachtung  
gibt es keine  
Alternative!**

**cuts & mouse**

Herausgeber: IG Metall Stuttgart  
[www.igmetall-stuttgart.de](http://www.igmetall-stuttgart.de)  
email: [igm.stgt.presse@gmx.de](mailto:igm.stgt.presse@gmx.de)

Verantwortlich: Hans Baur  
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Uwe Meinhardt (IGM)  
Michael Fuchs  
Arne Großmann  
Elisabeth Hasel  
Dr. Dieter Neher  
Peter Schmid  
Alois Weis

Druck: hartmanndruck, Wildberg

# Globalisierung und Arbeitsplatzabbau bei T-Systems

## Fragen an Kalle Schlau.

**Frage:** Kalle, was hat der Arbeitsplatzabbau bei T-Systems eigentlich mit Globalisierung zu tun?

**Kalle:** Einerseits sind schon in den letzten Jahren Dienstleistungen nach Südafrika, Ungarn oder Indien ausgelagert worden, andererseits soll das jetzt verschärft werden mit Košice in der Slowakei und Indien, aber auch mit Ungarn, Südafrika und sonstigen Near- und Offshore-Projekten.

**Frage:** Die sind also viel billiger als wir, aber können die das eigentlich genauso gut wie wir?

**Kalle:** Natürlich sind auch die Ungarn oder die Inder nicht dumm. Zwar hat jeder seinen eigenen kulturellen Hintergrund, aber das schadet nichts. Andere Standortfaktoren, wie Infrastruktur oder Unternehmensbindung, sind andernorts aber von Nachteil.

**Frage:** Kalle, das hört sich nicht gut an. Globalisierung heißt also, die Arbeitsplätze sind einfach weg?

**Kalle:** Das muss man allerdings befürchten. Arbeitsplätze, die einmal verlagert sind, kommen so leicht nicht wieder zurück.

**Frage:** Kalle, ich habe gehört, dass es da einige Qualitätsprobleme gibt, stimmt das?

**Kalle:** Es gibt mit diesen Offshore-Projekten gute und schlechte Erfahrungen

**Frage:** Kalle, ich habe gehört, dass unsere Leistung viel, viel teurer angeboten wird, als der Stundensatz, den der Kollege bekommt?

**Kalle:** Ja, das ist ja klar. Es gibt ja nicht nur die direkten Gehaltskosten, sondern auch die Lohnnebenkosten und dann noch die indirekten Kosten.

**Frage:** Hört sich indirekte Kosten nicht so an, als wolle man nicht genau sagen, was dahinter steckt?

**Kalle:** Na ja, hinter indirekt kann sich natürlich so mancherlei verstecken. Es gibt ja viele Bereiche bei T-Systems, die mit der Erledigung der Kundenaufträge nicht viel zu tun haben. Das zählt natürlich alles zu den indirekten Kosten.

**Frage:** Weiß eigentlich niemand genau, was da dahinter steckt?

**Kalle:** Doch, natürlich. Dank der vielen Controller, die in allen Bereichen ständig dabei sind, die Kosten zu beobachten, weiß das Management im Prinzip genau, was alles dazugehört.

**Frage:** Kalle, ich höre immer wieder, dass wir bei T-Systems gegenüber den Mitbewerbern bei Ausschreibungen teurer sind, als andere. Liegt das wirklich daran, dass die anderen alle weniger verdienen?

**Kalle:** Also, es gibt da einen Jährlichen Einkommensreport der IT-Branche von der IG Metall. Das sind aktuelle Zahlen. Wenn man da die Durchschnittswerte mit den Einkommen bei T-Systems vergleicht, so liegen wir gerade auf diesem Niveau.

Manchmal etwas drüber, manchmal auch darunter.

**Frage:** Ja, dann liegt es wohl doch an diesen indirekten Kosten?

**Kalle:** Bestimmt gibt es da in einigen Fällen noch immens viel Potenzial, um die kalkulierten Kosten nach unten zu bringen. Aber natürlich will das Management auch nicht an den eigenen Geldbeutel. Da ist es doch einfacher, es so wie die anderen zu machen: Ab ins billige Ausland.



„In zweifelhaften Fällen  
entscheide man sich  
für das Richtige.“

*(Karl Kraus)*

Name und Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

beschäftigt bei: \_\_\_\_\_

in: \_\_\_\_\_

Angestellte/r

Auszubildende/r

Teilzeit

Mitgliedsbeitrag € \_\_\_\_\_ (1% des monatlichen Bruttoeinkommens)

Bankverbindung: \_\_\_\_\_

Kontonummer: \_\_\_\_\_ BLZ: \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts: \_\_\_\_\_

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Ich bin damit einverstanden, daß die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Bitte einsenden an die IG Metall Stuttgart,  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
oder bei einem IG Metall-Betriebsratsmitglied abgeben