



# shortcuts

IGM Kurznachrichten für die Beschäftigten bei debis Systemhaus in Stuttgart

GÜP2000: Eine Runde mit Nachwirkungen

## Restart Mitarbeitergespräche

Wie auf der Betriebsversammlung am 08.11. bereits dargestellt, hatte der Betriebsrat Klage wegen der Nichteinhaltung der Bestimmungen aus Tarifvertrag und Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen der Gehaltsüberprüfungsrunde (GÜP) 2000 eingereicht.

In vielen Fällen – der Betriebsrat hat in der Klage 94 Fälle dokumentiert – waren in den Bereichen SHI und SES die Anforderungen an die Verfahrensvorschriften in der Konzernbetriebsvereinbarung bei den GÜP-Gesprächen nicht eingehalten worden.

### Über Nullrunden...

Es hatte zahlreiche Nullrunden gegeben, ohne dass auch nur der Versuch gemacht worden wäre, diese im Ausnahmefall bestehende Möglichkeit gemäß den Kriterien der Konzernbetriebsvereinbarung zu begründen.

### ...entrüsten sich die Beschäftigten

Auf den Betriebsversammlungen bei SHI und SES im August war eine massive Entrüstung der Kolleginnen und Kollegen über das Vorgehen der Geschäftsführung deutlich geworden.

### Arbeitgeber signalisiert Einlenken

Daraufhin hatte der Arbeitgeber in einer gemeinsamen Lenkungsausschusssitzung von debis Tarifgemeinschaft, Konzernbetriebsrat sowie IG Metall und DAG ein Einlenken signalisiert. Nach entsprechenden Verhandlungen wurde das obenstehende Protokoll unterzeichnet (siehe Kasten).

Im Gespräch des Betriebsrats mit der örtlichen Leitung ist von der Leitung zugestanden worden, dass mit allen 94 Kolleginnen und Kollegen, die dem Betriebsrat für seine Klage ihre Daten zur Verfügung

gestellt hatten, noch in diesem Jahr ein neues Gespräch wegen der GÜP 2000 unter Beteiligung der Personalabteilung geführt wird.

### Für Nullrunde 2000 war kein Anlass....

Damit ist noch nicht gewährleistet, dass es in allen Fällen zu Gehaltsnachbesserungen kommen wird. Aber für uns ist klar, dass eine Abweichung von der tariflichen Gehaltserhöhung nach unten beim Jahreszielgehalt einer besonderen Begründung bedarf und dass Nullrunden der absolute Ausnahmefall zu sein haben, für den es nach unserer Meinung keinerlei Berechtigung gibt. Auch nach dem neuen Gehaltsgespräch steht selbstverständlich jeder Kollegin und jedem Kollegen der Beschwerdeweg über den Betriebsrat offen.

### ...Willkür einschränken

Im Ergänzungstarifvertrag ist die tarifliche Mindestlinie der Gehälter in den Vergütungsgruppen festgelegt, wie dies in allen Tarifverträgen üblich ist. Im Unterschied zu anderen Tarifverträgen ist die Zahlung der übertariflichen Bestandteile mit klaren Kriterien gekoppelt, um die Willkür der Vorgesetzten – die auch in unserem Haus ausgeprägt scheint – einzuschränken. Verbesserungen der Absicherung über das

im Ergänzungstarifvertrag Geregelte hinaus sind nur mit einer an Mitgliedern starken IG Metall bei debis möglich.

### Zu guter Letzt....

Wir bitten die betreffenden Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit zum erneuten Mitarbeitergespräch zu nutzen, ihre Vorstellungen deutlich zu machen und sich nicht durch Vorgesetzte verunsichern zu lassen.

### Protokoll Lenkungsausschuss

*„Falls Mitarbeiter keine ordnungsgemäße Begründung der Gehaltsfestsetzung (anhand der vier Kriterien: langfristiges Leistungsverhalten, Potenzial, Wert der Funktion intern und extern, regionales Vergütungsniveau.) erhalten, liegt ein Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften der Konzernbetriebsvereinbarung über die Ausführung der Vergütungsbestimmungen vor. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall einen Anspruch auf Nachholung der Begründung..“*

*Für Bereiche, in denen bei der GÜP 2000 in größerem Umfang ordnungsgemäße Begründungen durch die Vorgesetzten unterblieben sind, wird von den Lenkungsausschüssen empfohlen, flächendeckend Mitarbeitergespräche mit besonderem Fokus auf Vergütungsfragen zu führen. Sollte sich hierbei ergeben, daß wesentliche Gesichtspunkte (im Sinne der Kriterien der KBV) außer Betracht geblieben sind, sollte eine Korrektur der Gehaltsmaßnahme überprüft werden...“*