



Newsletter

Wir sind drin... IG Metall für T-Systems

Auf der Straße nach Bangalore

Offshore total global?

Die Begriffe sind zahlreich für ein und das selbe Phänomen: Offshore, Offshoring, Offshore-Outsourcing, Global Sourcing etc.. Sie alle stehen für den Einsatz von IT-Leistungen aus sogenannten Niedriglohnländern. Als Synonym sei hierfür Indien genannt.

Auch bei T-Systems sollen durch eine Einbeziehung von Offshore-Leistungen in Kundenprojekten die Gesamtprojektkosten gesenkt werden. Dies geschieht auch vielfach auf Wunsch der Kunden, welche „Offshore-Anteile“ in der Angebotskalkulation erwarten oder gar direkt verlangen. Das Thema schlägt vorwiegend in den Projektbereichen der Service Line Systems Integration auf. T-Systems hat bereits Partnerschaften mit den beiden indischen Offshore-Firmen Syntel und Mascot Systems aufgebaut. Es wird auch darüber nachgedacht, TSI-eigene Kapazitäten „offshore“ aufzubauen.

Die Erbringung von IT-Leistungen von außen ist nichts neues. Wenn diese zuvor fast ausschließlich von „Fremdkräften“ aus dem Inland erbracht wurden, so handelt es sich nun überwiegend um IT-Fachkräfte aus Osteuropa und Indien. Bei der Einbeziehung sol-

cher IT-Leistungen ist gegenüber der Auslagerung von Industrieproduktionen eine neue Qualität festzustellen. Wenn bisher eher einfache Tätigkeiten betroffen waren, so sind es nun auch höherwertige Tätigkeiten wie Software-Entwicklung.

Worauf müssen wir uns bei dieser Entwicklung einstellen? Auf dem Gebiet Systemintegration gehen Schätzungen für 2003 von einem „Offshore“-Anteil in Deutschland von ca. 3 % des Umsatzes bei Projekten aus – Tendenz steigend! Nach Untersuchungen der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte & Touche werden bis zum Jahre 2008 bis zu 20% der IT-Budgets der deutschen Großunternehmen – das entspricht 14 MRD Euro pro Jahr – von Offshore „erobert“.

Den Kopf in den Sand zu stecken ist nicht mehr möglich. Betriebsräte, Aufsichtsräte und Gewerkschaften müssen sich dem Thema stellen. Aber Pannik ist auch auf Arbeitnehmerseite nicht angesagt. Die Arbeitgeber müssen sich vor blindem Aktionismus hüten, nur weil es gerade alle Wettbewerber so machen. Eine gründliche Bewertung, „was sinnvoll offshore mach-

Fortsetzung auf Seite 2

Neun Monate Reiss-Kur:

Für T-Systems verträglich?

Neun Monate Reiss-Kur und ihre „Erfolge“ bei T-Systems:

- Umsatz auf hohem Vorjahresniveau trotz rückläufigem Markt .
- Auftragseingang deutlich erhöht.
- EBITDA- Steigerung um ca. 25% gegenüber dem Vorjahr.
- Personalreduzierung von derzeit ca. 2.200 Beschäftigten (weltweit).
- Weiterer Personalabbau geplant.
- Mitarbeiterfrustration gestiegen.

- Perspektiven für die Mitarbeiter teilweise nicht erkennbar.
- Bürokratismus in den Abläufen zunehmend.
- Abgrenzung bei Kundenzuständigkeiten weiterhin unklar, z.B. Mittelstandskunden.
- Integration der „ex dSH“-Einheiten in T-Systems zeigt kaum Erfolge.

Fortsetzung auf Seite 3

Liebe Leserinnen und Leser,

wir präsentieren Ihnen heute die erste Ausgabe von **Newsletter**, dem bundesweiten Infoblatt der IG Metall für T-Systems. Wir kümmern uns um mehr als die Tarifpolitik. Es geht uns um Geschäftsstrategien und ihre Auswirkungen. Es geht uns darum, Personalabbau zu vermeiden. Es geht uns um die Herausforderung mit dem Thema „Offshoring“, etc. Wir beziehen zu allen betrieblichen Themen Stellung. Die IG Metall ist integraler Bestandteil und wichtiger Faktor der Interessenvertretung bei T-Systems. Daran hat sich in den letzten drei Jahren trotz der Konflikte um die Tarifpolitik nichts geändert.

Für die gesamte IT-Branche war 1998 der debis-Ergänzungstarifvertrag ein tarifpolitischer Meilenstein. Dies wird mittlerweile auch von immer mehr Unternehmen anerkannt. Es kann nicht sein, dass diese nur die Strukturen übernehmen, das Niveau aber deutlich verschlechtern wollen.

Die IG Metall hat 2000 in der Verkaufsphase für einen Übergang des debis Systemhauses in den Telekom-Konzern plädiert. In diesem Umfeld hatten wir sinnvolle geschäftliche Ergänzungen gesehen, die aus damaliger Sicht am ehesten Wachstumsmöglichkeiten und damit relative Sicherheit für die Arbeitsplätze versprach.

Für uns Metaller stand von Anfang an fest, dass im neuen Konzern nur in der Zusammenarbeit der Gewerkschaften die für die Beschäftigten günstigsten Lösungen gefunden werden können.

Der Arbeitgeber war dagegen daran interessiert, die Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen.

bar ist und was nicht“, ist erforderlich. Schließlich gibt es auch zahlreiche Beispiele gescheiterter Outsourcing-Projekte. Der vermeintliche Kostenvorteil ist sehr schnell dahin, wenn vor allem die Kommunikation Probleme verursacht.

Über die konkreten Auswirkungen für die IT-Beschäftigten am Standort Deutschland durch die Aufnahme von Offshore-Leistungen in die Angebotspalette (SOP) kann derzeit nur spekuliert werden. Gut ausgebildete Programmierer, Systementwickler, Systemanalytiker werden weiterhin benötigt, wenn vielleicht auch in geringerer Zahl. Problematisch wird es „bei Leistungen, die woanders in gleicher Qualität günstiger zu bekommen sind“ (so Gerd Quittenbaum von Mascot). Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte werden sich verstärkt wandeln hin zu Profilen wie Software-Designer, Berater, Projektleiter, Software-Architekten. Denn höherwertige Aufgaben wie Projektleitung, Projektkoordination und Systemintegration oder die Kommunikation mit dem Kunden werden eher hier im Inland verbleiben (Quittenbaum).

Aber auch all diese Spezialisten und Berater benötigen weiterhin eine gute technologische Ausbildung, z.B. durch Programme wie die IT-Weiterbildung (siehe letzte Seite). Mit einer guten Qualifikation liegen auch für die Zukunft gute Chancen für die Beschäf-

tigten für interessante Projektaufgaben. Mitarbeiterqualifizierung wird leider häufig verstanden als Luxus, den sich ein Unternehmen nur in wirtschaftlich guten Zeiten leistet. Gerade in Zeiten wie den jetzigen ist jedoch der Blick über den Tellerand hinaus gefragt.

Weiterer Personalabbau oder Personalaufbau nur „offshore“ drohen, trotzdem dürfen Gewerkschaften nicht der Gefahr erliegen, ausschließlich mit einem latenten „Protektionismus“ darauf zu reagieren. Die IG Metall hat sich des Themas Offshore bereits intensiv angenommen: So haben auf einer Veranstaltung am 11.09. in Frankfurt Betriebsräte aus verschiedenen Unternehmen der IT-Branche (wie T-Systems, IBM, Software AG, Siemens, SBS, Infineon u.v.a.) ihre Erfahrungen ausgetauscht und Verabredungen getroffen, wie dieser Dialog fortgesetzt werden soll. So soll auf Kriterien wie z.B. Arbeitsbedingungen der IT-Beschäftigten in Offshore-Staaten verbessern, Unterstützung für Gründung und Aktivitäten von Gewerkschaften in diesen Ländern ein Augenmerk gelegt werden. Qualitative Standards – z.B. unter welchen Bedingungen die Kollegen dort arbeiten – müssen eingehalten werden.

Die Diskussion über die Entwicklungen in der IT-Branche und damit auch Offshore haben jüngst zahlreiche IGM-Betriebsräte aus dem Raum Stuttgart im Rahmen eines Workshops fortgesetzt. Betriebsräte, Wirtschaftsausschüsse und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat müssen dafür sorgen, dass die Projektkalkulation transparent wird. Denn bei der Unternehmerargumentation werden häufig nur die reinen Personalkosten ohne die tatsächlichen Transaktionskosten (Reisen,

Büro, Dolmetscher, Telefon etc.) und Risiko-Prämien herangezogen. Lösungen können wir noch nicht anbieten, möchten aber einen Beitrag dazu leisten, die Diskussion voran zu treiben und zu vertiefen. Damit Offshore nicht als Druckmittel der Arbeitgeber gegen Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften missbraucht werden kann, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema zwingend notwendig.



Büro, Dolmetscher, Telefon etc.) und Risiko-Prämien herangezogen. Lösungen können wir noch nicht anbieten, möchten aber einen Beitrag dazu leisten, die Diskussion voran zu treiben und zu vertiefen. Damit Offshore nicht als Druckmittel der Arbeitgeber gegen Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften missbraucht werden kann, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema zwingend notwendig.

Im Moment schöpfen wir die rechtlichen Möglichkeiten zur Sicherung der Tarifverträge aus. Wir sind gespannt und hoffen, dass das Arbeitsgericht Frankfurt am 4. November in Ihrem und unserem Sinn entscheidet.

Für die Beschäftigten bei T-Systems ist es von Vorteil, beide Gewerkschaften mit ihrer gesamten Sozial- und Fachkompetenz an Bord zu haben. Die Möglichkeiten beider DGB-Gewerkschaften im Interesse der Belegschaften lassen sich am besten im Zusammenwirken nutzen. Es geht nicht nur um die Tarifverträge, sondern um alle in diesem Newsletter angesprochenen Themen.

Wir IG Metall werden auch weiterhin unsere Erfahrung in der ITK-Branche bei T-Systems einbringen. Unsere Mitglieder und unsere Sympathisanten erwarten das von uns.

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm

Redaktion: Manfred Dautel und Martin Weiss (IGM), Arne Großmann, Elisabeth Hasel, Hans-Jürgen Kallmeier, Peter Schmid, Herbert Schiller, Georg Zakobielski

Redaktionsadresse:
igm.stgt.presse@gmx.de

Druck: hartmandruck, Wildberg

Neue Betriebsratsstrukturen:

Brauchen wir sie wirklich?

Offensichtlich hat der Arbeitgeber bei T-Systems ein Interesse daran, die Betriebsratsstrukturen an den Businessstrukturen auszurichten, weil ihm die Auseinandersetzung mit lokal gewachsenen Betriebsratsgremien zu mühselig ist.

So wird zum Beispiel in der Service Line CDS die Diskussion geführt, den Zuordnungstarifvertrag der CDS GmbH (ehemalig CSM GmbH) auf die gesamte Service Line zu übertragen. Dies würde bedeuten, dass die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte örtliche Struktur zerschlagen würde und in Zukunft bundesweit die örtlichen Belange in 14 bis 20 „Regional-Gremien“ mit geringem örtlichen Bezug diskutiert und geregelt würden. Im Extremfall würde an einer Reihe von Standorten kein Betriebsratsmitglied des Standorts mehr im Betriebsrat vertreten sein. Die Nähe zu den Beschäftigten ginge verloren.

Die Idee, neue örtliche Gremien zu etablieren, sehen wir zum heutigen Zeitpunkt als völlig deplatziert an, da die von Ihnen gewählten Betriebsräte

schlagkräftig und mitarbeiternah sind. Betriebsratsstrukturen sollen sich an den Gegebenheiten und Erfordernissen des jeweiligen Standorts ausrichten und nicht von einer fernen Zentrale vorgeschrieben werden.

Wir wollen den Arbeitgeber nicht aus seiner Verpflichtung entlassen, die Mitbestimmung der vor Ort gewählten Betriebsräte zu respektieren. Die Beschäftigten vor Ort sind gut beraten, ihre Interessenvertretung nicht an halbjährlich veränderten Businessstrukturen auszurichten.

Dort, wo aufgrund von bisher vorhandenen Zuordnungstarifverträgen Handlungsbedarf besteht, sind wir für eine Verlängerung dieser Regelungen. Aber eine Ausdehnung der Regulierung von Betriebsratsstrukturen durch Tarifverträge ist deshalb nicht erforderlich.

Die Vertretung Ihrer Interessen liegt uns am Herzen und ist uns wichtiger als zeitraubende und nicht zielführende Diskussionen. Gespräche über neue Möglichkeiten der Mitbestimmung können zwar gern geführt werden, sie sollen uns aber nicht von wichtigeren Themen wie Personalabbau, Gehaltskürzungen, Kurzarbeit etc. etc. ablenken oder abhalten. Oder handelt es sich hier um ein Ablenkungsmanöver des Arbeitgebers, indem er uns dieses Thema aufdrücken will?



Fortsetzung von Seite 1

Ist T-Systems auf dem richtigen Weg?

T-Systems hat gegenüber dem Markt und den Konkurrenten weiterhin eine Zunahme in Umsatz und Auftragseingang zu verzeichnen. Die letzten Vertriebsfolge scheinen der Unternehmenspolitik Recht zu geben. Besonders der Gewinn vor Abschreibung und Steuern ist erheblich gegenüber Vorjahr gestiegen.

Also alles in Butter?

Weit gefehlt. Umsatzsteigerung plus Auftragserhöhung bei gleichzeitigem Abbau der Beschäftigten wird zu gravierenden Qualitätseinbußen und Burn-Out bei Mitarbeitern führen.

Die Folge: Imageschäden durch Gefährdung des gewohnten Qualitätsniveaus und der notwendigen Flexibilität am Markt und für den Kunden. Zukünftige Aufträge werden aufs Spiel gesetzt. Schon heute sind etliche Delivery-Einheiten auf Grund des derzeit angeordneten Personalabbaus kaum noch in der Lage, die neu gewonnenen Aufträge in der vertraglich zugesicherten (Service Level Agree-

ments) Qualität und Zeit zu erbringen und damit die Kunden zufrieden zu stellen.

Die im Fokus der unternehmerischen Entscheidung stehende Erfüllung des TSI >> Fast Forward Programms (zurückgehend auf die Auflagen des Konzerns zur Entschuldung) wirkt kontraproduktiv auf die am Markt langjährig aufgebaute Zuverlässigkeit, Qualität und Innovation der T-Systems im ITC-Sektor.

Eine Beendigung des „Headcount-Reduction“-Programmes ist deshalb notwendig. Stattdessen muss der weitere Ausbau von T-Systems zu einem internationalen Informations- und Telekommunikations-Dienstleister im Blickfeld stehen, genauso wie die Ausrichtung auf neue Themenbereiche.

Innovationen und die Entwicklungen individueller Lösungen für unsere international agierenden Kunden, sowie eine stärkere Branchenfokussierung sind die Kernaspekte, welche T-Systems sich am derzeitigen Verdrän-

gungsmarkt behaupten und zukunfts-trächtig expandieren lässt. Dafür werden qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt.

Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten müssen deshalb, noch mehr gefördert werden. Ein positiver Ansatz wurde mit der Übernahme des IT-Weiterbildungssystems – auf das an anderer Stelle dieser Ausgabe noch eingegangen wird – bereits gemacht.

Das Verlassen des Elfenbeinturmes erweitert die Wahrnehmung

Wir empfehlen der Geschäftsführung: Sprechen sie mit den Mitarbeitern, den Betriebsräten und den Führungskräften über ihre Situation und die von T-Systems, um deren Meinungen, Ansichten, Kompetenzen zu erfahren. Denn das sind die „Macher“, die Key-Player im Erfolg für die TSI, weil sie die Kunden und Kundenwünsche kennen und umsetzen.

Grundlage für den Unternehmenserfolg

IT- Weiterbildung bei T-Systems

Die Qualifikation der Mitarbeiter entwickelt sich – vor allem bei einem IT-Unternehmen wie T-Systems – immer mehr zur herausragenden Grundlage für den Unternehmenserfolg.

Die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten sind ständig und in immer kürzeren Abständen Veränderungen unterworfen. Herausforderungen durch Themen wie z.B. Off-shore forcieren diese Entwicklung. Die sogenannte Halbwertszeit des Wissens ist in der IT-Branche drastisch gesunken. Bisher angewandte Qualifizierungsmethoden sind oft sehr zeitintensiv oder genügen nicht dem Anspruch von Praxisnähe. Transparenz und Qualität seien als weitere entscheidende Punkte genannt.

Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist ein großes Anliegen der Betriebsräte bei T-Systems, ist sie doch auch die entscheidende Grundlage für den Erhalt und die Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten jedes Einzelnen.

Vor etwa anderthalb Jahren wurde ein neues System der IT-Weiterbildung vorgestellt, welches von der Bundesregierung und Vertretern von IT-Unternehmen, Gewerkschaften (IG Metall und ver.di), Ausbildern, Trainern, Per-

sonalverantwortlichen und Betriebsräten, Wissenschaftler und Berater entwickelt wurde. Sie haben daran mitgewirkt, 29 Spezialistenprofile zu definieren. Zielsetzung war es, Absolventen der IT-Berufe (z.B. Fachinformatiker bei T-Systems) und IT-Quereinsteigern eine Weiterbildung mit einem firmen- und produktunabhängigen Zertifikat zu ermöglichen. Innerhalb von max. zwei Jahren müssen die Teilnehmer selbständig eines oder mehrere in den Arbeitsalltag integrierte Projekte durchführen, die zusammen die Anforderungen des gewählten Profils abdecken. Die Spezialistenprofile sind in ein Gesamtkonzept zur beruflichen Weiterbildung integriert.

Auch bei T-Systems wird nun erfreulicherweise dieses europaweit gültige Qualifizierungskonzept der IT-Weiterbildung in die Praxis umgesetzt. Im Projekt IT-Weiterbildung arbeiten Betriebsräte, die Gewerkschaften ver.di und IG Metall sowie Personalentwickler aus dem Unternehmen daran, das System bei T-Systems zu implementieren. Der Konzernbetriebsrat T-Systems hat dazu mit der Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Durch die zeitnahe Umsetzung wird T-Systems zum führenden Unternehmen bei der IT-Weiterbildung.

Für die Teilnehmer des Profils IT- Projekt-Koordinator (sowie die sogenannten Lernprozessbegleiter) hat bereits die Qualifizierung begonnen. Weitere Profile, wie zum Beispiel der Software Developer, werden in Kürze folgen.

Arbeiter saß fünf Tage tot am Schreibtisch

New York Times 22.01.2003

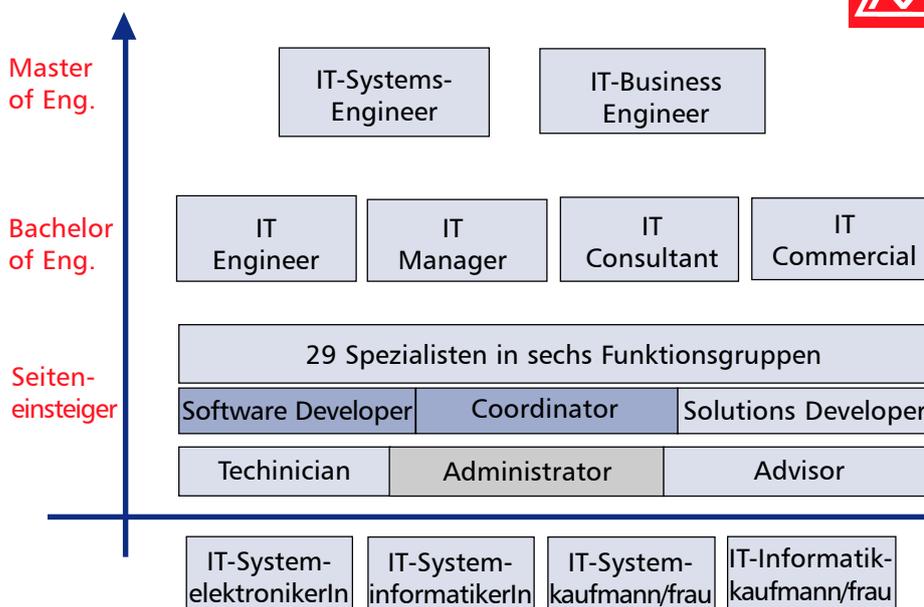
In der Chefetage eines Verlagshauses macht man sich Gedanken darüber, weshalb niemandem aufgefallen ist, dass einer der Mitarbeiter FÜNF TAGE lang tot an seinem Schreibtisch saß. Erst dann hat ihn jemand gefragt, ob er sich wohl fühle. George Turklebaum, 51, der seit 30 Jahren als Korrektor bei der New Yorker Firma gearbeitet hatte, erlitt im Großraumbüro, das er mit 23 Mitarbeitern teilte, einen Herzinfarkt. Er starb ganz still am Montag, aber niemand bemerkte etwas, bis ihn am Samstag jemand vom Putzpersonal ansprach und fragte, weshalb er denn auch am Wochenende noch arbeite.

Elliot Wachiaski, sein Chef, sagte: „George war am Morgen immer der Erste im Büro und der Letzte, der abends heimging. Deshalb wurde niemand misstrauisch, als er immer in der gleichen Position da saß und nichts sagte. Er war immer sehr von seiner Arbeit eingenommen und scheute den Kontakt mit den Mitarbeitern.“ Eine Obduktion ergab, dass er nach einem Infarkt schon fünf Tage lang tot gewesen war.

Ironischerweise war George, als er starb, gerade damit beschäftigt, Manuskripte von medizinischen Textbüchern zu korrigieren. Es wäre vielleicht gut, wenn Ihr Euren Mitarbeitern von Zeit zu Zeit einen Schubs geben würdet.

Und die Moral von der Geschichte: Arbeite nicht zu hart! Es merkt ohnehin keiner.

IT-Weiterbildung



debis-Tarifvertrag weiter Grundlage der Arbeitsverträge

Am 4. November wird es vor dem Arbeitsgericht Frankfurt zu einer Verhandlung über den Antrag der IG Metall kommen, T-Systems zu verpflichten, den debis-Tarifvertrag auch für die Buchungskreise 49 und 59 (Zentrale und TCS) weiter als bindend für die Arbeitsverhältnisse anzuerkennen.

Wir haben allen Grund zu dieser Klage, ist doch T-Systems seit über einem Jahr hartnäckig der Auffassung, durch den „Downstream Merger“ der TSI GmbH auf die ehemalige ITS GmbH vom Dezember 2002 verdränge der „speziellere“ TSI-Tarifvertrag den debis-Tarifvertrag für die gesamte neue TSI GmbH.

Der Arbeitgeber hat zwar mit ver.di zunächst eine „Duldung“ des debis-Tarifvertrags in den Buchungskreisen 08 und 10 (SI und CDS) der TSI GmbH vereinbart, nicht aber für die Buchungskreise 49 und 59. Für Zentrale und TCS soll also der TSI-Tarifvertrag unmittelbar für alle Beschäftigten gelten, gleichgültig ob sie aus früheren Telekom-Einheiten oder aus dem debis-Systemhaus kommen.

Mit seinem Argument vom angeblich spezielleren TSI-Tarifvertrag bezieht sich der Arbeitgeber auf eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Treffen in einem Unternehmen zwei Tarifverträge aufeinander, dann soll im Sinne der Einheitlichkeit der speziellere weitergelten, so das Bundesarbeitsgericht. Diese Rechtsprechung ist inzwischen höchst umstritten, da es gute Argumente gibt, insbesondere bei Zugehörigkeit der Beschäftigten zu ver-

schiedenen Gewerkschaften beide Tarifverträge nebeneinander gelten zu lassen. Denn es kann doch nicht sein, dass auf diese Weise mit rein formalen Argumenten ein bestehender Tarifvertrag durch geschicktes Agieren des Arbeitgebers durch einen schlechteren Tarifvertrag ersetzt wird.

Mit der Umsetzung seiner Auffassung hat der Arbeitgeber sich nicht lange Zeit gelassen. Bereits im Februar/März 2003 wurden den Betriebsräten an den Standorten Stuttgart, Friedrichshafen, Karlsruhe, München, Eschborn und Hamburg, an denen ehemalige debis-Beschäftigte in den Buchungskreisen 49 und 59 arbeiten, Eingruppierungen in den TSI-Tarifvertrag vorgelegt.

Die bei weitem größte Anzahl von Beschäftigten war mit 355 in Stuttgart betroffen.

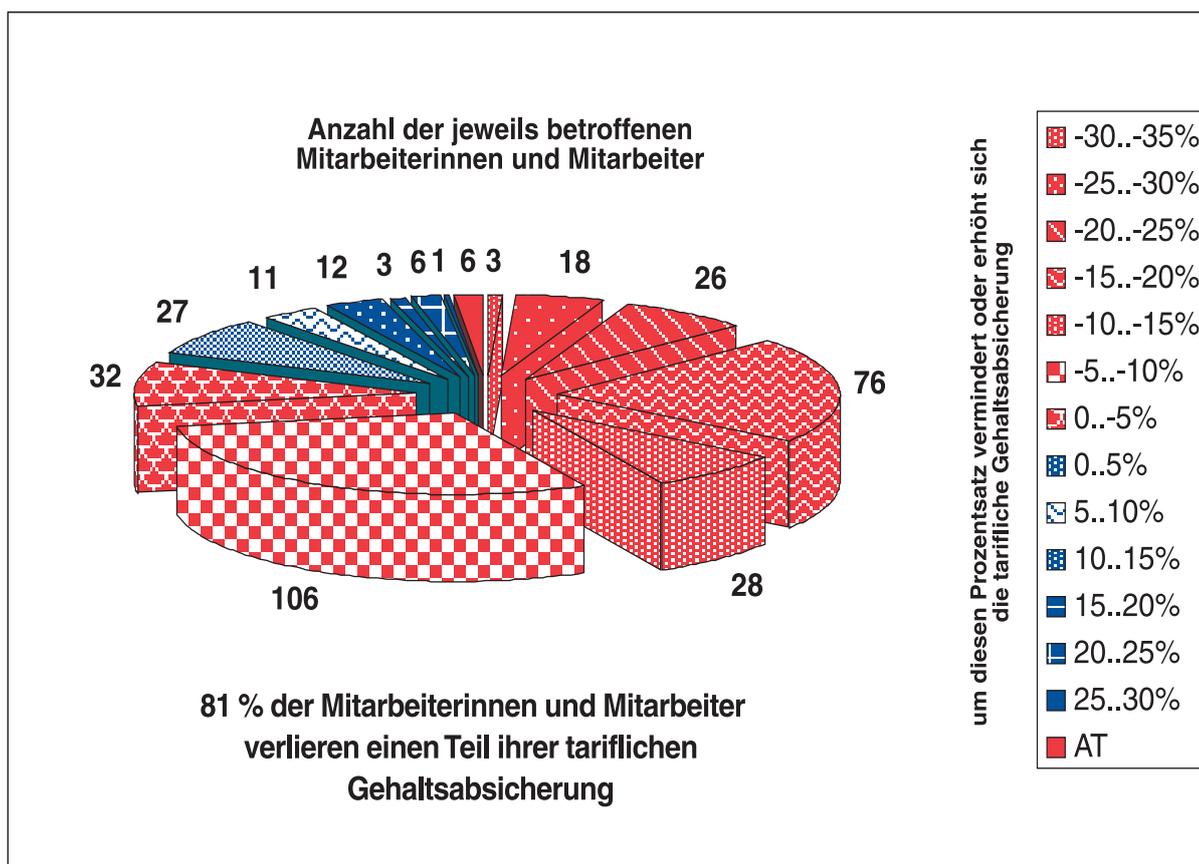
Hier hat der Betriebsrat eine Auswertung der Auswirkungen der neuen Eingruppierungen vorgenommen. Resultat: Über 80% der 355 Beschäftigten würden bei einer Eingruppierung in den TSI-Tarifvertrag einen Teil ihrer tariflichen Gehaltsansprüche verlieren (siehe Grafik).

Der Betriebsrat hat wie auch an den anderen Standorten den Eingruppierungen in allen Fällen widersprochen

- weil der falsche Tarifvertrag zur Anwendung kommen würde und
- weil sich in den meisten Fällen aufgrund der Absenkung des Tarifgehalts Nachteile für den/die Beschäftigten ergeben.

Welche Gefahren ergeben sich aus der Absenkung des Tarifniveaus?

Bei den vergangenen Gehaltsüberprüfungen ist es oft genug vorgekommen, dass die prozentuale Gehaltserhöhung umso niedriger ausfiel, je höher das Gehalt des/der Beschäftigten im Band der Vergütungsgruppe lag. Insofern hat der Abstand zwischen tariflichem Gehaltsanspruch und effektivem Jahreszieleinkommen eine große Bedeutung für die tatsächliche Gehaltserhöhung. Es ist deshalb ein deutlicher Nachteil, wenn dieser Abstand durch eine Absenkung des Tarifniveaus anwächst. Aber es geht nicht nur um die Nachteile durch das gravierend verschlechterte Tarifniveau.



Es sind eine Reihe weiterer massiver Nachteile für die bisher mit dem debis-Tarifvertrag ausgestatteten Beschäftigten im neuen TSI-Tarifvertrag enthalten:

- Die Zugangsrechte zur 35-Stunden-Woche werden beschnitten (z.B. kein Zugang mehr nach 10 Beschäftigungsjahren ab dem 31.12.2005)
- Bei den Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit wird ein erheblicher Eigenanteil verlangt
- Die Mindestgehaltserhöhungen ab dem 55. Lebensjahr entfallen
- Die Leistungsbeurteilung wird gestrichen und durch eine „Zwangszielvereinbarung“ ersetzt
- Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile, die an den Unternehmenserfolg gekoppelt sind, wird auf höchstens 150% begrenzt
- Für Neueingestellte werden die vermögenswirksamen Leistungen drastisch abgesenkt.
- Unbezahlte Arbeitszeit von 12 bzw. 24 Stunden in den beiden höchsten Vergütungsgruppen

Diese Absenkungen des tarifvertraglichen Niveaus gilt es insgesamt zu verhindern!

Das Gesetz sieht bei einer Zustimmungsersetzung des Betriebsrats gegen einen Eingruppierungsvorschlag des Arbeitgebers vor, dass der Arbeitgeber entweder auf seine neue Eingruppierung verzichtet oder aber beim Arbeitsgericht eine Zustimmungsersetzung beantragt. Die Zustimmungsersetzungsklagen sind jetzt in Stuttgart, Friedrichshafen, München, Eschborn und Hamburg eingeleitet worden. Die erste Verhandlung über die Zustimmungsersetzung wird allerdings erst Anfang 2004 stattfinden.

In der Zwischenzeit versucht der Arbeitgeber, Fakten zu schaffen. Den Beschäftigten in den Buchungskreisen 49 und 59 wurden im August Änderungen zu ihren Arbeitsverträgen zur Unterschriften vorgelegt, in denen sie den TSI-Tarifvertrag individuell als Grundlage ihres Arbeitsvertrags anerkennen. Dieses Vorgehen löste einen Sturm der Entrüstung aus. Da soll gerade gerichtlich geklärt werden, welcher Tarifvertrag für die Arbeitsverträge Grundlage ist, und der Arbeitgeber versucht scheinbar nebenbei die Beschäftigten über den Tisch zu ziehen. Das ist so, als ob vor einem Fußballspiel der Trainer der einen Mannschaft versuchen würde, die gegnerische Mannschaft unterschreiben zu lassen, dass sie das bevorstehende Spiel verloren gibt. Schlimmer noch: Der Arbeitgeber teilt nun den Beschäftigten

einfach mit, dass er sie nach dem TSI-Tarifvertrag eingruppiert. Recht und Gesetz scheinen dem Arbeitgeber schlicht egal zu sein.

In den Buchungskreisen 08 und 10 (SI und CDS) der TSI GmbH gilt auch nach dem „Downstream-Merger“ unstrittig der debis-Tarifvertrag. Aber dem Arbeitgeber scheinen seine Zusicherungen vom Dezember 2002 nicht mehr viel Wert zu sein. Damals betonte er im Verschmelzungsvertrag noch, dass er auch in den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie Mitglied sein werde, so dass für IG Metall-Mitglieder eine beidseitige und damit unmittelbare und zwingende Tarifbindung gewährleistet sei. Anfang Juli schneite uns nun völlig überraschend die Mitteilung über die Beendigung dieser Mitgliedschaft zum 30. Juni 2003 ins Haus.

Zunächst hat das keinerlei Auswirkungen. Selbst neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen kommen als IG Metall-Mitglieder weiter in den Genuss der Ansprüche aus dem debis-Tarifvertrag. Aber der Arbeitgeber signalisiert damit natürlich, dass er mit der IG Metall diesen Tarifvertrag nicht weiterentwickeln will.

Für jeden einzelnen stellt sich nun die Frage, wieviel ihm/ihr die Ansprüche aus dem debis-Tarifvertrag wert sind. Wir werden alles tun, damit das bewährte Niveau des debis-Tarifvertrags weiterhin allen in der IG Metall organisierten Beschäftigten zugute kommt. Wir können uns eine gemeinsame tarifvertragliche Perspektive für alle Beschäftigten von T-Systems gut vorstellen. Aber dies geht nur unter Beteiligung aller bei T-Systems vertretenen Gewerkschaften.

Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung / Einzugsermächtigung

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