

cuts & mouse



Betriebszeitung für die Beschäftigten bei T-Systems in Stuttgart

Offshoring - der richtige Weg für die Service Unit Systems Integration?

Das obere Management der Service Unit Systems Integration (SU SI) hat entschieden, die Leistungserbringung weiter zu internationalisieren. Das sollte unter anderem auch durch die Gründung eines „Production Center T-Systems India“ und der dadurch möglichen Nutzung von Offshoring-Kapazitäten geschehen. Bis Ende 2005 war für dieses Center ein Personalaufbau von ca. 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen. Auslöser der Entscheidung waren zum einen entsprechende Kundenforderungen, zum anderen die Hoffnung, durch die Beimischung von Niedriglohnanteilen Systems-Integration-Leistungen preisgünstiger anbieten zu können.

Nur ein Silberstreif oder doch eine Fata Morgana

Für uns stellt sich die Frage, ob Offshoring eine erfolgreiche Lösung sein kann. Nach Durchfliegen mehrerer Lernkurven in den letzten 12 Monaten ist nicht erkennbar, dass daraus eine Erfolgsstory wird. Bis auf ganz wenige Ausnahmen hat sich herausgestellt, dass die hochfliegenden Pläne der „Strategen“ oft mit einer schmerzhaften Bauchlandung endeten (in einem Extremfall soll nach Einsatz von 1,5 Mannjahren „Offshoring“ - Kapazitäten nicht eine Zeile produktiver Programmcode erzeugt worden sein!). Wenn die Produktivität eines Entwicklers, einer Entwicklerin in Indien

Fortsetzung auf Seite 2

Liebe Leserinnen und Leser,

nach langer Zeit halten Sie wieder einmal eine Ausgabe von cuts & mouse in den Händen.

Seit unserer letzten Ausgabe hat sich bei T-Systems viel verändert. Ob zum Guten oder Schlechten sei einmal dahingestellt. Zusätzlich jagt ein Unternehmensmotto das andere. Die vorgegebenen Zielsetzungen unterscheiden sich zwar, aber wir müssen achtgeben, dass nicht Personaleinsparungen und ein Mehr an Bürokratie die einzigen Ergebnisse sind, die dabei entstehen. Jedes vorgegebene Programm von oben scheint hier seine eigene zusätzliche „Bürokratie“ nach sich zu ziehen.

Die Auftritte der Geschäftsleitung bei Kunden unter dem Motto „five days with the customer“ mögen zwar ein netter Marketing-Gag sein, aber wie wäre es, wenn die Geschäftsleitung einmal „five days with the own staff“ bei den Beschäftigten an der Basis verbringen würde?

Schon seit ca. zwei Jahren wird mit dem Arbeitgeber und unter verschiedenen Betriebsratsgremien darüber diskutiert, die Betriebsratsstrukturen an die notwendigen Erfordernisse anzupassen. Verschiedene Modellvisionen wurden deshalb erstellt und wieder verworfen. Im Frühsommer diesen Jahres kristallisierten sich dann zwei Varianten heraus. Die eine Variante bezog die Service Unit-übergreifenden Betriebsratsgremien – wie es der Gemeinschaftsbetriebsrat Leinfeldens ist – mit in die Überlegungen ein, während das andere Modell sehr auf die Service Unit bezogen war und bei uns am Standort Leinfeldens in der Konsequenz einen „bunten Sprengel“ an Betriebsratsgremien hinterlassen hätte, die natürlich leichter gegeneinander auszuspielen gewesen wäre. Wir IG Metall-Betriebs-

weiter auf Seite 2

Offshoring



Gartner-Studie
Viele Offshoring-Projekte werden scheitern

Nach einer Untersuchung der Analystenfirma Gartner werden in den nächsten Jahren viele Offshoring-Projekte scheitern – vor allem wegen schlechter Planung. Gartner schätzt, dass bis 2007 rund 50 Milliarden US-Dollar in Off- und Nearshore-Projekte fließen werden. In der Hoffnung, dadurch viel Geld zu sparen, hätten die Firmen aber oft überhastet Personal ausgelagert.

Die Unternehmensberatung führt verschiedene Gründe an, warum Offshoring fehlschlagen kann: Es reiche nicht aus, nur die Löhne zu vergleichen. Offshore-Mitarbeiter seien weniger produktiv, weil sie erst eingearbeitet werden müssten. Auch Reise- und Kommunikationskosten müssten eingerechnet werden. Das Management solle sich nicht nur auf den Geschäftsabschluss konzentrieren, sondern das Projekt längerfristig unterstützen und begleiten. Die Verantwortlichen für Offshore-Projekte seien häufig unerfahren, bemängelt Gartner: Dienstleister benötigten Zeit, Infrastruktur aufzubauen und Mitarbeiter einzuweisen. Geschäfte für weniger als ein Jahr lohnten sich deshalb nicht. Schwierigkeiten entstünden zusätzlich durch kulturelle Differenzen.

IT-Angestellte in Indien: »Oft überhastet Personal ausgelagert«

Literaturtipps
Andreas Boes/Michael Schwemle (Hrsg.): **Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor.** VSA-Verlag. ISBN 3-89965-103-0. 162 Seiten, 11,80 Euro.



räte haben diese Entwicklung mit Skepsis beobachtet und - mit der Forcierung des Rücktritts des Betriebsrates - Stellung bezogen, um die in LE schon vorhandene Service Unit-übergreifende BR-Struktur für weitere vier bzw. fünf Jahre ein zu richten. Trotz mancher Alltagsprobleme sind wir der Meinung, dass das „Modell Gemeinschaftsbetriebsrat“ für große Standorte wie LE ein Modell ist, das auch in Zukunft Bestand vor Änderungen in der Unternehmensstruktur hat und nicht nach jeder Umorganisation eine Betriebsratswahl nach sich zieht. Zudem geben uns weitere Veränderungen recht, welche - unter anderem durch den Weggang von Herrn Rudnick - bei der Service Unit Systems Integration in Richtung ITO und SSM zu erwarten sind. Diese Umstrukturierungen sind besser mit einem Betriebsratsgremium zu bewältigen, welches den ganzen „Laden“ kennt und über den Tellerrand der eigenen Service Unit hinausschauen kann.



Die ursprünglich für 27. September vorgesehene Neuwahl des Betriebsrates wurde vom Wahlvorstand zurückgezogen, da sich herausgestellt hat, dass in wenigen Ausnahmefällen das Ausschreiben zur Betriebsratswahl nicht an allen Außenstellen bekannt war und somit eventuell Kolleginnen und Kollegen sich nicht hätten zur Wahl bewerben können. An dieser Stelle sei dem Wahlvorstand Respekt gezollt für diese mutige Entscheidung, die zwar im Moment viel zusätzliche Arbeit bringt, aber der Demokratie nützt.

Nach unserer Einschätzung wird der Wahlvorstand die Betriebsratswahlen in den nächsten Tagen neu terminieren. Aber keine Bange, bis zur Neuwahl ist das „alte“ Gremium im Amt, und wir IG Metall-Betriebsräte werden wie bisher für Sie da sein.

Wir möchten Sie, liebe Wählerinnen und Wähler, mit unserer Arbeit sowie deren Darstellung in unseren Veröffentlichungen wie cuts&mouse/shortcuts sachlich überzeugen. Ich hoffe, dass Ihnen unsere Veröffentlichungen und die darin enthaltenen Themen helfen, sich für unsere Arbeit zu interessieren und natürlich bei der kommenden Betriebsratswahl die Liste der IG Metall zu wählen.

Arne Großmann

nur 50% gegenüber der hiesigen beträgt, kostet die günstigste Arbeitsstunde statt 20,- € plötzlich 40,- €! Die „schöngefärbte“ Projektkalkulation mit ansehnlichen Profiten wird zur Makulatur. Ausdrücklich soll hier festgehalten werden, dass das nicht an den Fähigkeiten und am Engagement der indischen Kolleginnen und Kollegen liegt.

Ein „genialer Schachzug“

Auf den bisher eingeschlagenen Wegen ist davon auszugehen, dass sich der weitaus größte Umfang von System-Integrationsleistungen nicht für „Offshoring“ eignet. Diese Erkenntnis hat sich in letzter Zeit - wenigstens in Ansätzen - auch in der oberen Managementebene breit gemacht.

Im neuen Anlauf sollen nun die indischen Kolleginnen und Kollegen enger in die jeweiligen Einheiten (Project Center/ Application Service Center) in Deutschland eingebunden werden. Man glaubt, dass damit der am Standort Indien grassierende Fluktuation Einhalt geboten werden kann. Gleichzeitig ließen sich die „hohen Herren“ einen „genialen Schachzug“ einfallen: für Indien eingeplante Leistungen müssen von den Project- und Application Service Centern in Deutschland auf jeden Fall bezahlt werden, egal ob Kapazitäten abgerufen werden können oder nicht.

Das soll die Phantasie der PC- und ASC-Leiter beflügeln, noch intensiver nach Möglichkeiten der Kapazitätsnutzung Ausschau zu halten. Dabei wird in Kauf genommen, dass dafür ein weiteres Stück langjähriger Systementwicklungserfahrung geopfert werden muss. Zu befürchten ist, dass mit diesem Schachzug das Spiel vom Management gewonnen wird und die PC- und ASC-Leiter schachmatt gesetzt sind.

Wenn schon ein Business Plan Offshoring, dann konsequent

Die zusätzlichen Kosten lassen die hochgesteckten Profit-Ziele oftmals in noch weitere Ferne rücken. Die Demotivation des Führungspersonals ist die Folge. Nur dort, wo man vom Speck aus dem Bestandgeschäft zehren kann, sind die Offshore-Kosten verkraftbar. Das kann dennoch kein Anlass zur Sorglosigkeit sein, denn die Profit-Ziele der SU SI insgesamt werden durch diese Belastungen negativ beeinflusst. Der variable Anteil am Jahreszielgehalt der Kolleginnen und Kollegen wird darunter leiden.

Wir meinen: Ein realistischer Business Case für Offshoring muss die Kosten dort belassen, wo diese anfallen. Nicht ausgelastetes Personal in Indien ist bei der T-Systems India zu verbuchen und nicht in Deutschland. Reisekosten des Managements, die im Zusammenhang mit der Nutzung von Offshoring-Kapazitäten entstehen, müssen sauber zugeordnet werden. Sie dürfen nicht die kalkulatorischen Herstellkosten bei uns hochtreiben. Wir erwarten, dass die Verantwortlichen im oberen Manage-

ment eine korrekte und faire Kalkulation der eigenen Systementwicklungsleistungen durchführen.

Kostengünstigen Nachwuchs sichern, Kapazitäten vor Ort nutzen

Eine fatale Folge des seither eingeschlagenen Weges ist auch, dass dringend benötigter Nachwuchs für Systementwicklungstätigkeiten nicht mit entsprechendem Nachdruck ausgebildet und aufgebaut wird. Die Altersstruktur des Personalbestandes in der SU SI wird sich dadurch weiter verschlechtern und die damit verbundenen durchschnittlichen Personalkosten werden sich ungünstig entwickeln. Das heißt, der Standort Deutschland wird noch teurer und treibt den Zwang zur schlechteren Lösung Offshoring noch weiter voran. Wir Metaller meinen, dass auch deshalb die Ausbildung von IT-Fachkräften im eigenen Haus weiter gefördert und gesteigert werden muss. In einem heute schon praktizierten Zwischenschritt werden in einigen Bereichen der SU SI ortsnahe Fremdkapazitäten aus forschungsnahen Instituten wie zum Beispiel der Steinbeis-Stiftung zu geringeren Stundensätzen erfolgreich genutzt. In der Vergangenheit boten sich dadurch immer wieder Gelegenheiten, qualifiziertes Personal kostengünstig zu rekrutieren.

Die Konstruktion T-Systems India

T-Systems India ist ausschliesslich als „verlängerte Werkbank“ für den deutschen Markt konzipiert - weil in Indien mit erheblichen Steuervorteilen versehen. Diese Sonderbedingungen haben andererseits zur Folge, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von T-Systems India nicht bei Kunden am indischen Markt eingesetzt werden dürfen. Fallen diese „Fesseln“ in ferner Zukunft einmal weg, dann ist der zukunftssträchtige Binnenmarkt auf dem indischen Subkontinent bereits von den Wettbewerbern erobert und T-Systems rennt hinterher.

Zeit verpasst oder einem Modetrend hinterher gerannt?

Es entsteht der Eindruck, dass auf Drängen von mächtigen Kunden oder der vermeintlich günstigen Beimischung von Niedriglohnleistungen ein Business Case Offshoring übereilt aufgesetzt wurde. Wichtige Voraussetzungen, wie die Zertifizierung nach CMMI (Capability Maturity Model Integration), wurden zu spät angegangen, dies hat mit dazu beigetragen, dass bereits wichtige Aufträge verloren gingen. Die Entscheidung für Offshoring in der jetzigen Ausprägung muss grundsätzlich neu auf den Prüfstand gestellt werden. Vom Management ist Kreativität gefordert.

(Peter Schmid, GBR-Delegierter SU SI, Mitglied im Konzernwirtschaftsausschuss)



Die Zentrale

Die Zentrale weiß alles besser. Die Zentrale hat die Übersicht, den Glauben an die Übersicht und eine Kartothek. In der Zentrale sind die Männer mit unendlichem Stunk untereinander beschäftigt, aber sie klopfen dir auf die Schulter und sagen: »Lieber Freund, Sie können das von Ihrem Einzelposten nicht so beurteilen! Wir in der Zentrale...« Die Zentrale hat zunächst eine Hauptsorge: Zentrale zu bleiben. Gnade Gott dem untergeordneten Organ, das wagte, etwas selbständig zu tun! Ob es vernünftig war oder nicht, ob es nötig war oder nicht, ob es da gebrannt hat oder nicht: erst muss die Zentrale gefragt werden. Wofür wäre sie denn sonst Zentrale! Dafür, dass sie fertigwerden! Sie sich das. Mögen die draußen sehen, wie sie schlau sind. In der Zentrale sitzen nicht die Klugen, sondern die Schläu- en. Wer nämlich seine kleine Arbeit macht, der mag klug sein - schlau ist er nicht. Denn wäre ers, er würde sich darum drücken, und hier gibt es nur ein Mittel: das ist der Reformvorschlag. Der Reformvorschlag führt zur Bildung einer neuen Abteilung, die - selbstverständlich - der Zentrale unterstellt, angegliedert, beigegeben wird... Einer hackt Holz und dreiunddreißig stehen herum - die bilden die Zentrale. Die Zentrale ist eine Einrichtung, die dazu dient, Ansätze von Energie und Tatkraft der Unterstellten zu deppen. Der Zentrale fällt nichts ein, und die andern müssen es ausführen. Die Zentrale ist eine Kleinigkeit unfehl- barer als der Papst, sieht aber lange nicht so gut aus. Der Mann der Praxis hats demgemäß nicht leicht. Er schimpft furchtbar auf die Zentrale, zerreißt alle ihre Ukase in kleine Stücke und wischt sich damit die Augen aus. Dies getan, heiratet er die Tochter eines Obermimen, avanciert und rückt in die Zentrale auf, denn es ist ein Avancement, in die Kartothek zu kommen. Dortselbst an- gelangt, räuspert er sich, rückt an der Krawatte, zieht die Manschetten grade und beginnt zu regieren: als durchaus gotteingesetzte Zentrale, voll tiefer Verachtung für die einfachen Männer der Praxis, tief im unendlichen Stunk mit den Zentralkollegen - so sitzt er da wie die Spinne im Netz, das die andern gebaut haben, verhindert gescheite Arbeit, gebietet unvernünftige und weiß alles besser. (Diese Diagnose gilt für Kleinkinderbewahranstalten, Au- ßenministerien, Zeitungen, Krankenkassen, Forstverwal- tungen und Banksekretariate, und ist selbstverständlich eine herzhaftere Übertreibung, die für einen Betrieb nicht zu- trifft: für deinen.) 1925

Kurt Tucholsky

Mein Alltag als Betriebsrätin

„Umfangreich, lebendig, intensiv und anspruchsvoll“ – so skizziert das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung die Arbeit von Betriebsräten.

Die obige Aussage gilt selbstredend für das derzeitige und auch das demnächst zu wählende Betriebsratsgremium am Standort Leinfelden-Echterdingen.

Angesichts der derzeitigen konjunkturellen Lage und ständiger betrieblicher Umstrukturierungen steht deren soziale Bewältigung und damit die Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Ein Betriebsrat muss sich mit harten, wirtschaftlichen Herausforderungen befassen. Oder neuen Arbeitsorganisationen, bei der oft kein Stein auf dem anderen bleibt (Gamma, New DSS ...). Nicht selten zielen solche Veränderungen auf Kostensenkungen zur Realisierung ehrgeiziger Renditevorgaben (siehe die Excellence Programme der DTAG) und können zum Personalabbau führen. So stehen Betriebsräte dauerhaft unter Anpassungsdruck: Umstrukturierungen beschäftigen sie auch dann, wenn es den Unternehmen gut geht.

Handlungsfelder, mit denen sich die Betriebsräte befassen müssen, sind im Einzelnen: Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, Änderungen der Arbeitsorganisation, Zielvereinbarungen/Mitarbeitergespräche, Erhöhung des Leistungsdrucks, Verschlechterung des Betriebsklimas, Mehrarbeit/Überstunden, Arbeitszeit, personelle Einzelmaßnahmen, Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung u.v.m.

Das Betriebsverfassungsgesetz – kein Buch mit sieben Siegeln

Der Handlungsrahmen des Betriebsrates ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und einigen anderen Gesetzen – wie zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz -, sowie Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (hier sei stellvertretend für viele andere die Gleitzeitvereinbarung aufgezählt). Dies sind unter anderem die Grundlagen, aus denen sich dann die betrieblichen Spielräume zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ergeben.

Die Rechte und Pflichten, welche das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat unter der Überschrift „Mitbestimmung“ zuweist, sind von unterschiedlicher Reichweite und Beteiligung:

- Informations- und Beratungsrechte („rechtzeitig und umfassend“)

- Anhörungsrecht bei Kündigung
- Zustimmungsverweigerungsrechte (bei Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen)
- Erzwingbare Mitbestimmung (bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten - auch der BR kann die Initiative ergreifen)

Im Bereich der sogenannten personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat Mitwirkungsmöglichkeiten mit Vetorecht (z.B. bei Einstellungen, Eingruppierungen oder Kündigungen). Bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit hat der Betriebsrat eine gleichberechtigte und erzwingbare Mitbestimmung. Bedauerlicherweise bestehen aber beispielsweise in wirtschaftlichen Fragen lediglich Informations- und Beratungsrechte so dass der Betriebsrat oft dem Thema „Friss Vogel oder stirb“ unterworfen ist.

Der Arbeitgeber wird vom Gesetzgeber dazu verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren, damit er seine Aufgaben erfüllen kann

Als Betriebsrat auf Gratwanderung

Für Betriebsräte ist es immer wieder eine Gratwanderung, die Einzelinteressen der Kolleginnen und Kollegen mit der Interessenvertretung der Belegschaft im Gesamten zu vereinbaren und in Einklang zu bringen. Als Beispiel sei hier das Thema Mehrarbeit genannt. Das Interesse des einzelnen Beschäftigten kann durchaus manchmal im Widerspruch zum Gesamtinteresse stehen. Hier heißt es sich der Gesamtverantwortung stellen, auch wenn die Entscheidung nicht populär zu sein scheint.

Zoff und Kompromiss

Längst nicht alle betrieblichen Auseinandersetzungen werden vor dem Arbeitsgericht ausgetragen, häufig kommt es zu Kompromissen. Es wäre fatal, wenn der Eindruck entstünde, Betriebsratsarbeit habe vor allem zum Ziel, sich mit dem Arbeitgeber zu „zoffen“ oder sich gegenseitig „das Fell über die Ohren zu ziehen“! Zwar funktioniert Betriebsratsarbeit oft nicht ohne Konflikte, aber doch ohne dass ständig die Klängen gekreuzt werden müssen. In vielen Fällen lässt sich am Ende eines betriebspolitischen Konflikts eine Einigung erzielen, mit der dann alle Seite leben können.

... Friede, Freude, Eierkuchen und Rosinenpicken?

Das Ringen um die beste Lösung bringt selbstverständlich auch Auseinandersetzungen

unter Betriebsräten mit sich – warum auch nicht?

Es muss in einem demokratisch gewählten Gremium wie dem Betriebsrat nicht immer alles einstimmig sein. Wenn denn aber ein Beschluss gefasst, eine Entscheidung getroffen ist, dann muss dies auch vertreten werden. Oft ist zu beobachten, dass bei populären Entscheidungen nachher alle BR-Kollegen immer bei den „Siegern“ sind, aber manchmal notwendige unpopuläre Beschlüsse werden grundsätzlich nur der IGM-Fraktion zugeschoben! Wir IG Metall-Betriebsräte tragen gerne Verantwortung und halten nichts von solcher Rosinenpickerei.

... das ist noch nicht alles

Nicht ein immer wieder gebetsmühlenartig beschworener „Gewerkschaftskrieg“ prägt meinen Betriebsratsalltag, sondern die konkrete Betriebsratsarbeit vor Ort. Meine persönlichen Schwerpunkte im örtlichen Betriebsrat sind die Arbeit im Personalausschuss, Eingruppierungsfragen, die Beratung und Unterstützung der Kolleg(inn)en bei Personalgesprächen, Problemen am Arbeitsplatz wie Abmahnung, Arbeitszeugnis u.v.m.. Verschwiegenheit und Vertrauenswürdigkeit sind hierfür Voraussetzung und für mich eine Selbstverständlichkeit.

Nach einem langen Arbeitstag ist es für mich oft schwer, Abstand zu gewinnen und ich nehme die Arbeit und Probleme in Gedanken mit nach Hause. Aber sicher geht es Ihnen, liebe Kollegin, lieber Kollege, ähnlich. Das ist nicht immer gut und der Gesundheit nicht zuträglich. Deshalb will ich mich auch weiterhin dafür einsetzen, diese Umstände für uns alle so zu verändern, dass ein Abschalten von den Alltagsproblemen möglich ist, auch wenn dies manchmal nur in kleinen Schritten voranzugehen scheint.

Schicken Sie bei der kommenden Betriebsratswahl mir und der Liste der IG Metall Ihr Vertrauen.

Elisabeth Hasel, Vorsitzende des Personalausschusses



Das neue Mekka der CSS: Košice

[Gesprochen: koschize] Nicht jeder hat diesen Name schon einmal gehört. Immerhin handelt es sich dabei um eine Stadt mit 240.000 Einwohnern. Košice liegt im Osten der Slowakei und ist nach Bratislava die zweitgrößte Stadt dieses Landes.

Košice hieß einmal Kaschau und liegt nahe der Grenze zu Polen, der Ukraine und Ungarn. Die Universitätsstadt Košice liegt mit ihren historischen Sehenswürdigkeiten am Fluß Hernad und ist zugleich wirtschaftliches Zentrum der Ostslowakei. Herauszuheben ist die wirtschaftliche Bedeutung insbesondere durch das moderne Stahl- und Walzwerk.

Košice hat nicht nur eine sehenswerte Altstadt, sondern besitzt auch eine Straßenbahn und eine O-Bus-Linie und, was noch wichtiger ist, auch einen Flugplatz. Die wissenschaftliche Staatsbibliothek in Košice beherbergt seit 1993 einen deutschen Lesesaal des Goethe-Instituts.

Warum ist Košice so interessant?

Die CSS (Computing Services & Solutions) unter der Führung von Herrn Auerbach hat Košice als Keimzelle des ausländischen Standorts ausgewählt, der das gesamte Wachstum in der ITO stemmen soll. Es wird bei neuen Aufträgen **kein Personalwachstum mehr im Inland geben**. Selbst altershalber ausscheidende MA sollen in Zukunft durch Kapazitäten in Košice ersetzt werden. Als Begründung für diesen Plan wird angegeben, dass dem Preisdruck des Marktes nur durch eine Mischkalkulation begegnet werden kann, die neben den einheimischen Standorten auch einen preisgünstigen Standort im nearshore-Bereich mit einschließt. Die Auswahl von Košice erfolgte mit Unterstützung durch



Nahe der Grenze zu Polen, der Ukraine und Ungarn liegt Košice

Unternehmensberater in den letzten Monaten. Arbeitnehmer-Vertreter waren über den Hergang der Standortauswahl nicht näher informiert. Wir wissen also nicht, nach welchen Kriterien die Auswahl für diesen Standort erfolgte. Ganz abgesehen davon, dass insbesondere die Deutsche Telekom mit ihren Töchtern im



Sinne gesellschaftlicher Verantwortung nicht so leichtfertig Arbeitsplätze abbauen sollte, muss man sich doch fragen, ob es klug ist, alles auf eine Karte Košice zu setzen.

Im Übrigen ist eine Mischkalkulation, in der die Gehälter von übernommenen Azubis einfließen, ähnlich günstig. Damit wäre auch gleichzeitig die Gefahr der Überalterung der Belegschaft gebannt. Hierüber sollte Dr. Klinkhammer, der die Übernahmequote von 10% bei den Azubis hartnäckig verteidigt, sicher noch einmal nachdenken.



Die staatliche Oper von Košice.

Mühsal der Besten

„Woran arbeiten Sie?“ wurde Herr K. gefragt. Herr K. antwortete: „Ich habe viel Mühe, ich bereite meinen nächsten Irrtum vor.“

(Aus: Bertolt Brecht, Geschichten vom Herrn Keuner)

Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität?

Wie Anfang diesen Jahres in den Buchungskreisen 08 und 10 (und der GEI) sollte bereits vor zweieinhalb Jahren in den ehemaligen Buchungskreisen 49 und 59 der TSI-Tarif eingeführt werden. Wir haben bereits mehrfach berichtet, dass der Betriebsrat damals der Eingruppierung und Anwendung der TSI-Tarife widersprochen hat, da wir der Ansicht waren, dass nicht allein durch eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers ein anders Tarifsystem eingeführt werden kann. Denn dies würde bedeuten, dass sich der Arbeitgeber jederzeit eine ihm genehme Gewerkschaft suchen und einen Haustarif nach seinem Wunsch abschließen könnte.

Vom Arbeitgeber wurde damals die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung beim Arbeitsgericht beantragt und mehrere Duzend Verfahren eingeleitet. Einige Fälle ergaben, dass auf Grund der Formulierungen des Arbeitsvertrages die TSI-Tarife nicht angewendet werden können. In anderen Fällen wurde festgestellt, dass die Unterrichtung des Betriebsrates nicht korrekt und/oder nicht vollständig war und deshalb die Anhörung wiederholt werden musste. Die meisten Verfahren wurden jedoch mit Hinweis auf eine ältere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zugunsten des Arbeitgebers entschieden.

Gegen die Entscheidungen des Arbeitsgerichtes wurde Beschwerde beim Landesarbeitsgericht (LAG) eingelegt. Die meisten Verfahren sind inzwischen entschieden, teilweise erst in den letzten Wochen. Die Anregung des LAG, Verfahren bis zur Entscheidung des BAG ruhen zu lassen, wurde vom Arbeitgeber abgelehnt. Das LAG brachte keine anderen Entscheidungen. Jedoch sind die meisten Richter am LAG der Meinung (wie auch schon am Arbeitsgericht), dass hier ein Problem von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt und der Komplex „Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität“ am BAG neu überdacht und entschieden werden muss. Sie haben deshalb die Rechtsbeschwerde

beim BAG zugelassen mit Ausnahme einer Kammer. Hier hat jedoch inzwischen das BAG der Nichtzulassungsbeschwerde statt gegeben und die Rechtsbeschwerde angenommen. Auch das deutet darauf hin, dass am BAG durchaus die Sachlage anders beurteilt und eine andere Entscheidung gefällt werden kann.

Auch in BK 08 und 10 wurden vom Betriebsrat der Eingruppierung und Anwendung der TSI-Tarife widersprochen. Anders als 2003 wurde jedoch jetzt vereinbart, dass nur wenige Musterverfahren geführt werden sollen (bei uns 3 Verfahren) und bis zur letztendlichen Entscheidung die TSI-Tarife nicht angewendet werden, sofern kein neuer Arbeitsvertrag unterschrieben wird oder der TSI-Tarif ausdrücklich verlangt wird. Der erste Kammertermin beim Arbeits-

gericht für die Musterverfahren wird voraussichtlich zum Jahresende oder Anfang nächsten Jahres stattfinden.

Wir sind dabei keineswegs generell gegen die Anwendung der TSI-Tarife. Wie sind jedoch der Meinung, dass dies nicht einseitig allein vom Willen des Arbeitgebers abhängen darf und dass daneben auch gleichberechtigt die IGM-Tarife, insbesondere der ETV/DLTV angewendet und weiterentwickelt werden müssen. Dazu muss die IGM an Tarifverhandlungen beteiligt werden. Dass gleichzeitig zwei Gewerkschaften zuständig sein können, belegt jüngst das BAG-Urteil zur Situation bei IBM. Dabei wurde auch eindeutig festgestellt, dass die IGM für IT-Dienstleistungen zuständig ist.

(Dr. Dieter Neher)



Das Team der IG Metall... nicht ganz komplett, aber dafür gut in Form.

Gehaltsüberprüfungsrunde 2005

Nach mühseliger Kleinarbeit (Einsichtnahme in Gehaltslisten und manuelles Erfassen der Daten) liegen nun endlich Zahlen zum Ergebnis der GÜP 2005 vor. Dem BR lagen Informationen vor, dass es in vielen Bereichen für Beschäftigte im Geltungsbereich des DLTV generell eine Nullrunde bei der GÜP geben sollte. Auf unsere Intervention hin erging eine E-Mail des Leiters von „Compensation and Benefits“ an Vorgesetzte, worauf in vielen Bereichen Nachbesserungen erfolgt sind. Jedoch können wir uns mit den jetzt vorliegenden Zahlen nicht zufrieden geben.

Der TV TSI sieht vor, dass in den tariflich festgelegten Budget-Einheiten (IBU's, GCC, CSS, DSS, SSM, HQ) im Durchschnitt 2,7 % ausgeschüttet werden müssen. In der Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten (BK 08 und 10) war vereinbart worden, dass auch die Beschäftigten, die den neuen Arbeitsvertrag nicht unterschrieben haben, nicht benachteiligt werden. Dies entspricht auch der Rechtsprechung, wie in einem vergleichbaren Fall bei hp/compaq entschieden wurde – wir haben darüber bereits berichtet.

Es ist bedauerlich, dass der Arbeitgeber immer wieder versucht, sich um geltendes Recht zu drücken. Motto: „Gehalts-Geiz ist geil“!

Die Überprüfung der GÜP-Ergebnisse zeigt signifikante Unterschiede. So gab es im TV TSI eine durchschnittliche prozentuale Gehaltserhöhung von 2,95 %, im DLTV von 1,56 %, bei AT-Kräften von 2,44 % und im Vertrieb von 2,33 %.

	HQ Prozent	ITO Prozent	SI Prozent	SSM Prozent
TV TSI	3,28%	3,00%	2,86%	2,82%
DLTV	0,20%	1,59%	1,54%	1,98%
AT	0,00%	3,01%	1,60%	3,17%
Vertrieb		2,64%	2,65%	1,61%
Tariffrei			1,21%	

Auch für Mitarbeiter in der GEI, die keinem Tarifvertrag unterliegen, gab es „bescheidene“ Gehaltserhöhungen, nur durchschnittlich von 1,21 %.

Leider fällt wieder auf, dass es für die weiblichen Mitarbeiter – übrigens unabhängig ob TV TSI, DLTV, AT oder tariffrei

– geringere Erhöhungen (auch prozentual) gab als für ihre männlichen Kollegen. Wird

hier das Geschlecht als ein Kriterium für die Gehaltserhöhung herangezogen?

	HQ M	w	ITO m	w	SI m	W	SSM m	w
TV TSI	3,56%	3,07%	3,00%	3,02%	2,97%	2,57%	3,27%	2,20%
DLTV	0,39%	0,00%	1,45%	2,34%	1,59%	1,33%	2,78%	1,00%
AT	0,00%	0,00%	3,01%	3,02%	1,60%		3,21%	3,00%
Vertrieb			2,64%		1,84%	5,89%	1,71%	1,35%
Tariffrei					1,48%	0,92%		

Auffallend bei der Auswertung ist, dass es auch im TV TSI 8 % „Nullrunden“, also keine Gehaltserhöhung gegeben hat, am meisten in HQ (18 %) und SSM (14 %), deutlich weniger in der SI (8 %) und am wenigsten in der ITO mit 4 %. Bedenklich stimmt, dass es im DLTV hingegen 24 % Nullrunden gab. Dies lässt den Verdacht aufkommen, dass entweder teilweise keine GÜP-Runden durchgeführt wurden – dies lässt sich hoffentlich noch nachholen – oder was schlimmer wäre, dass diese Nullrunden als Druckmittel benutzt werden sollen, um doch noch Unterschriften unter neue Arbeitsverträge zu erhalten. Wir fordern Herrn Dr. Schaaff auf, weiterhin zu seiner Aussage zu stehen, dass auch mit den „alten“ Arbeitsverträgen keine Benachteiligung erfolgt. Insbesondere die 28 Kostenstellen, bei denen es für DLTV-Mitarbeiter zu 100 % Nullrunden gegeben hat, werden wir Herrn Dr. Schaaff mit der Aufforderung zur Klärung und Nachbesserung vorlegen.

Nicht akzeptabel ist die Behandlung von Mitarbeitern über 55 Jahren innerhalb der GÜP-Runden. Die Mitarbeiter im DLTV haben zwar auf Grund der Tarifverträge eine Alterssicherung. Aber wenn die Tarifgehäl-

ter im DLTV nicht weiterentwickelt werden, läuft die Alterssicherung teilweise ins Leere. Trotzdem scheinen viele Führungskräfte zu glauben, diese Mitarbeiter bekommen ja automatisch etwas, so dass sie bei der GÜP nicht berücksichtigt werden müssen. Wie sonst lässt es sich erklären, dass es für diese Kollegen im DLTV zu 59 %

Nullrunden gab? Auch hier muss deutlich nachgebessert werden.

Auch bei den Nullrunden ist im übrigen festzustellen, dass es prozentual wesentlich mehr Kolleginnen trifft als Kollegen.

Wir werden die Geschäftsleitung auffordern, die notwendigen Nachbesserungen umgehend vorzunehmen und die im Zusammenhang mit der Regelungsabrede zugesagte Nicht-Benachteiligung umzusetzen. Sollte dies nicht in erforderlichem Maße erfolgen, werden wir uns weitere Schritte vorbehalten.



cuts & mouse

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
email: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm
1. Bevollmächtigter

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

Druck: hartmandruck, Wildberg

Einstellungspolitik bei Wachstum

Interview mit Kalle Schlau.

Frage: Kalle, wie kommt es eigentlich, dass T-Systems keine Mitarbeiter mehr einstellt, andere IT-Firmen wie sd&m aber schon?

Kalle: Es kann ganz unterschiedliche Gründe dafür geben, vielleicht liegt es an der Größe der Firma, vielleicht auch am Management oder den Zielen, die das Management verfolgt.

Frage: Hat dann T-Systems nicht das Ziel zu wachsen?

Kalle: Doch doch! Es gibt ja schließlich das Thema Focus on Growth.

Frage: Aber es soll doch niemand mehr eingestellt werden, oder?

Kalle: Die T-Systems hat doch schon einige Standorte ausgesucht, wo noch Einstellungen vorgenommen werden, z.B. Südafrika, Ungarn und dann vor allem Indien und jetzt Košice, bloß für Deutschland hat man den Riegel vorgeschoben.

Frage: Aber stimmt es denn nicht, dass sd&m in Deutschland auch einstellt, oder sind die viel größer?

Kalle: Nein, größer sind die nicht. sd&m hat rund 1000 MA und will weiterhin rund 200 Hochschulabgänger pro Jahr einstellen.

Frage: Sind die dann nicht viel zu teuer?

Kalle: So ganz billig sind die bestimmt nicht, aber sd&m hat wohl eine andere Einstellung zu seinen Mitarbeitern. Immerhin haben sie uns damit auch schon DaimlerChrysler- Aufträge weggeschnappt.

Frage: Liegt es vielleicht daran, dass die 50 oder 60 Stunden arbeiten müssen?

Kalle: Nein, bei sd&m gibt es eine 40 Stunden Woche. Die wird aber flexibel gehandhabt. Jeder achtet selbst darauf, dass er die Arbeitszeit ausfüllt, sodass sich dabei Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeit ausbalancieren lassen. Und dabei hat der Mitarbeiter auch die Wahl, im Rahmen der Projektanforderungen von zu Hause aus zu arbeiten.

Frage: Müssen dann viele Überstunden abgeleistet werden?

Kalle: Nein, sd&m ist bestrebt, Überstunden zu vermeiden und für sd&m ist es ein Muss, auch an die Familie hinter den MitarbeiterInnen zu denken und in viele Aktivitäten einzubinden.

Frage: Gibt es denn bei sd&m noch mehr Vorteile?

Kalle: Es wird viel Wert auf Eigenverantwortung gelegt. So wird auch die Urlaubsplanung eigenverantwortlich in Absprache mit dem Team vorgenommen. Der fürs Jahr gedachte Urlaub verfällt aber auch nicht, wenn das erste Quartal des Folgejahres abgelaufen ist.

Daneben wird auch eine Kinderbetreuung organisiert oder angeboten, um den Bedürfnissen der jungen Belegschaft mit einem Altersdurchschnitt von 35 Jahren gerecht zu werden.

Frage: Und die Freiheiten der MA bringen allein soviel Motivation, dass damit auch hohe Personalkosten abgedeckt werden?

Kalle: Sicher macht das mehr aus, als es die meisten glauben, aber bestimmt machen das Management und der Vertrieb bei sd&m einiges anders, wenn sie in der Lage sind, uns Aufträge wegzuschnappen.



**„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