

cuts & mouse

 Betriebszeitung für die Beschäftigten bei T-Systems in Stuttgart

Betriebsrat widerspricht Eingruppierungen nach dem TSI-Tarifvertrag. IG Metall reicht Klage ein, dass weiterhin der debis-ETV anzuwenden ist.

Der Streit spitzt sich zu

Welches Gehaltsniveau ist bei T-Systems in Zukunft noch sicher?

Mit den Beschäftigten in der SL CDS (Buchungskreis 10) und SL SI (BK 08) geht die TSI-Geschäftsführung dem Streit im Moment noch aus dem Weg. Der debis-ETV gilt für diese Bereiche weiter. Doch noch in diesem Jahr soll der für die Geschäftsführung missliebige debis-ETV durch die geplanten Betriebsübergänge des BK 10 auf die T-Systems CSM und des BK 08 auf die T-Systems Nova endgültig zur Strecke gebracht werden. Mit den Beschäftigten der Zentralbereiche und der TCS (Buchungskreise 49 und 59) ist der Streit um die tariflichen Ansprüche in vollem Gange. Ende Februar hat der Arbeitgeber für diese Beschäftigten den Betriebsräten die beabsichtigten neuen Eingruppierungen nach dem TSI-Tarifvertrag vorgelegt. In Stuttgart waren das

Eingruppierungsvorschläge für 357 Kolleginnen und Kollegen. Der Betriebsrat hat die vorgelegten Vorschläge ausgewertet:

- Für über 80% der Kolleginnen und Kollegen ergibt die Neueingruppierung eine Absenkung ihres Tarifgehaltes.
- Bei 40% beträgt diese Absenkung des Tarifgehalts mehr als 10%.
- Über 13% haben sogar einen Verlust von mehr als 20% des Tarifgehalts.

(Details können der beigefügten Grafik entnommen werden).

Teilweise ist versucht worden, zu große Einbußen beim tariflich gesicherten Gehalt durch deutlich höhere Eingruppierungen aufzufangen. Damit entspricht die tatsächliche Tätigkeit in vielen Fällen nicht mehr den deutlich höheren Anforderungen der Vergütungsgruppe, in die eingruppiert werden soll. Daraus ergeben sich für die Zukunft zwei Gefahren. Erstens kann es jederzeit zu einer Abgruppierung kommen. Zweitens kann der Vor-

Liebe Leserinnen und Leser,

die IG Metall bei T-Systems LE präsentiert Ihnen heute eine alte Bekannte: cuts&mouse

Viele von Ihnen kennen diese Betriebszeitung noch aus vergangenen Zeiten, für einige von Ihnen ist sie neu. cuts&mouse ist nach wie vor die große Schwester von shortcuts. Shortcuts informiert sie weiterhin kurzfristig und schnell über Ereignisse und Zusammenhänge im Betrieb. cuts&mouse soll sie breiter und tiefer informieren, soll Hintergründe durchleuchten und zu Ihrer Meinungsbildung beitragen. Seit der Übernahme durch die Telekom haben sich im Unternehmen nicht nur der Name von debis in T-Systems und die Größe verändert – auch die Unternehmenskultur hat sich gewandelt. Dezentrale Ansätze, kurze Entscheidungswege, Verantwortung vor Ort werden mehr und mehr verdrängt von einem – sowohl für viele Mitarbeiter und Vorgesetzte als auch für uns IG Metall – ungewohnten zentralistisch geprägten Unternehmensstil. Wir trauern nicht der Vergangenheit nach, stellen aber fest, dass von einer positiven Zusammenführung der Kulturen von debis und „alt-Telekom“ zu einer neuen gemeinsamen Unternehmenskultur derzeit nicht die Rede sein kann. Dieser Mangel liegt nicht an den Beschäftigten und Ihren Vorgesetzten, sondern an den Vorgaben der Personaldirektion. Nicht nur wir haben das Gefühl, dass (statt eine neue gemeinsame Kultur zu schaffen!) ausschließlich die Vorstellungen der

Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl T-Systems International

Mittwoch, 16. April 2003
von 9:00 – 16:00 Uhr



im Delta 0, EG, Raum 0.040

Liste 2
IG Metall:
Vielfalt ist Zukunft
bei T-Systems

fernen Zentralen übergestülpt werden sollen.

Es genügt nicht, blumige Integrationsprogramme und Meinungsumfragen über die Beschäftigten zu ergießen. Es hilft auch nicht, den örtlich zuständigen HRM-Kolleginnen und Kollegen ins Handwerk zu pfuschen.

Noch weniger einer Integration dienlich ist allerdings die Vorstellung, Arbeitsbedingungen ohne die Beteiligten vor Ort im kleinen Kreis mit der Funktionärschicht der Gewerkschaft regeln zu wollen. Selbstverständlich sind Tarifverträge zur Regelung der materiellen Bedingungen Sache der Gewerkschaften. Ebenso selbstverständlich muss auch das Bemühen sein, im ganzen Unternehmen vergleichbare Rahmenbedingungen zu schaffen. Aber noch selbstverständlicher müsste es für das Unternehmen sein, dann auch die anderen Gewerkschaften und die Betriebsräte der Unternehmensteile einzubinden, damit sich alle Unternehmensteile vertreten fühlen.

Dass diese notwendige Einbindung nicht umgesetzt wurde, zeigt der derzeitige Zustand um die Einführung des sogenannten TSI-Tarifvertrages. Anders als seinerzeit beim debis-ETV, der weit vor seinem Abschluss schon in wesentlichen Bestandteilen vielerorts bekanntgemacht und diskutiert wurde, ist der „TSI-Tarifvertrag“ nur auf höchster Funktionärschicht – zwischen dem Telekom-Arbeitgeberverband und nur einer der beiden großen Gewerkschaften im Betrieb ausgehandelt worden. Die Begründung des „Zusammenfahrens“ auf einen sogenannten Telekomstandard lässt einen „zusammenfahren“ und ist so nicht haltbar! Dem Rest der staunenden Gemeinde wird nun ein Ergebnis serviert, von dem mehr als nur zu befürchten ist, dass langfristig materielle Nachteile daraus entstehen. Die Auswertungen zur geplanten Eingruppierung der Buchungskreise 49 (Zentrale) und 59 (TSI) in dieses Tarifvertragswerk lassen jedenfalls

gesetzte bei der Gehaltsüberprüfung argumentieren, dass die Vergütungsgruppe und damit das Gehalt höher ist als es der tatsächlichen Tätigkeit entspricht. In einigen dieser Fälle zeigt sich aber auch, dass bereits gemäß debis-ETV eine Höhergruppierung notwendig gewesen wäre, die bereits seit längerem oder mit Blick auf die Veränderung der tarifvertraglichen Grundlage zu Unrecht nicht erfolgt ist.

Grundsätzlich hat der Betriebsrat allen Neueingruppierungen nach dem TSI-Tarifvertrag widersprochen, weil

- die Eingruppierung nach einem falschen Tarifvertrag erfolgt ist und
- sich in den meisten Fällen aufgrund der Absenkung des Tarifgehalts Nachteile für den/die Beschäftigte/n ergeben.

Erforderlichenfalls hat der Betriebsrat eine Höhergruppierung nach debis-ETV angemahnt.

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.

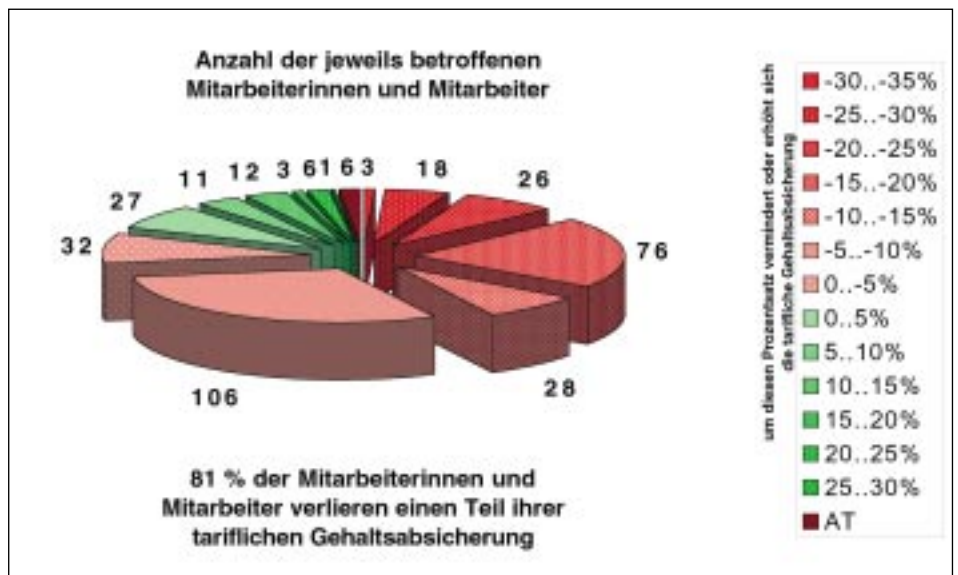
Aber es geht nicht nur um die Nachteile durch das gravierend verschlechterte Tarifniveau.

Es sind eine Reihe weiterer massiver Nachteile im neuen TSI-Tarifvertrag enthalten:

- Die Zugangsrechte zur 35-Stunden-Woche werden beschnitten (z.B. kein Zugang mehr nach 10 Beschäftigungsjahren)
- 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!

Im Moment versucht der Arbeitgeber diese Absenkungen bei den Buchungskreisen 49 und 59 durchzusetzen, schon im Sommer kann das Thema aber auch für alle Beschäftigten bei CDS und SI aktuell werden, wenn nämlich die Übergänge zur T-Systems CSM und zur T-Systems Nova anstehen.



Deshalb hat die IG Metall im März beim Arbeitsgericht Frankfurt Klage auf Feststellung eingereicht, dass für die Beschäftigten der ehemaligen ITS GmbH nach wie vor der debis-ETV der gültige Tarifvertrag ist.

Die Betriebsräte werden ihrerseits - nach Ablehnung der Eingruppierungen - eine rechtliche Klärung der Frage herbeiführen, ob denn ein verschlechterter Tarifvertrag den Beschäftigten übergestülpt werden kann oder ob die Ansprüche aus dem debis-ETV fortwirken.

Es ist deshalb unbedingt notwendig, jetzt rechtzeitig vor den Betriebsübergängen Mitglied der IG Metall zu werden, da nur für

IG Metall-Mitglieder die Rechte aus dem debis-ETV weiterbestehen werden und nach den Betriebsübergängen eingefordert werden können. Die IG Metall wird jedem Mitglied Rechtsschutz gewähren, das seine/ihre Ansprüche auf Regelungen aus dem debis-ETV rechtlich durchsetzen will.

Auf keinen Fall sollte ein neuer Arbeitsvertrag unterschrieben werden, der sich auf den TSI-Tarifvertrag bezieht. Eine Veränderung der Arbeitsverträge ist überhaupt nicht erforderlich. Lassen Sie sich in jedem Fall von Ihrem Betriebsrat beraten.

Fortsetzung von Seite 2 ▼

solches befürchten. Mehr darüber in dieser Ausgabe.

Noch etwas zu den derzeit laufenden Sparmaßnahmen im Unternehmen. Dass T-Systems auch einen Beitrag zum Abbau der Verbindlichkeiten des Mutterkonzerns Telekom leisten soll, ist noch nachvollziehbar. Wir befürchten aber, dass die in dieser Ausgabe erwähnten geplanten Einzelmaßnahmen zum Personalabbau der Gesamtzielsetzung kontraproduktiv entgegen stehen und noch mehr zur Demotivation der Beschäftigten führen.

Zu guter Letzt seien noch die bevorstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat bei T-Systems erwähnt. Ist Ihnen auch schon aufgefallen, dass unsere Wahlmitbewerber keine AR-Kandidaten für den Stuttgarter Raum mit immerhin weit über 3000 Beschäftigten aufgestellt haben? Mit **Elisabeth Hasel** auf Platz 2 und **Herbert Schiller** auf Platz 1 kandidieren für die IG Metall eine Kollegin und ein Kollege, auf deren Sachverstand, Einsatzwille und Solidarität mit den Beschäftigten jederzeit Verlass ist. Gehen Sie also am 16. April zur Wahl der Delegierten, wählen sie die

Liste 2

IG Metall: Vielfalt ist Zukunft bei T-Systems



Arne Großmann

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

cuts & mouse

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm

Redaktion: Martin Weiss (IGM)
Michael Fuchs
Arne Großmann
Elisabeth Hasel
Peter Schmid
Alois Weis

Redaktionsadresse:

M.Fuchs@t-systems.com

Layout: Jochen Steck

Sie haben die Wahl

Vielen Kolleginnen und Kollegen bei T-Systems geht es ähnlich; sie fragen: „Waas, schon wieder Wahlen???! Es waren doch schon im März 2002 Betriebsratswahlen und im September 2002 Aufsichtsratswahlen. Und jetzt schon wieder Aufsichtsratswahlen?“ Ja, während Sie im September vergangenen Jahres die Wahldelegierten für die Aufsichtsratswahl der Deutschen Telekom AG wählten, findet nun die Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl bei T-Systems statt.

Liste 2
IG Metall:
Vielfalt ist Zukunft
bei T-Systems

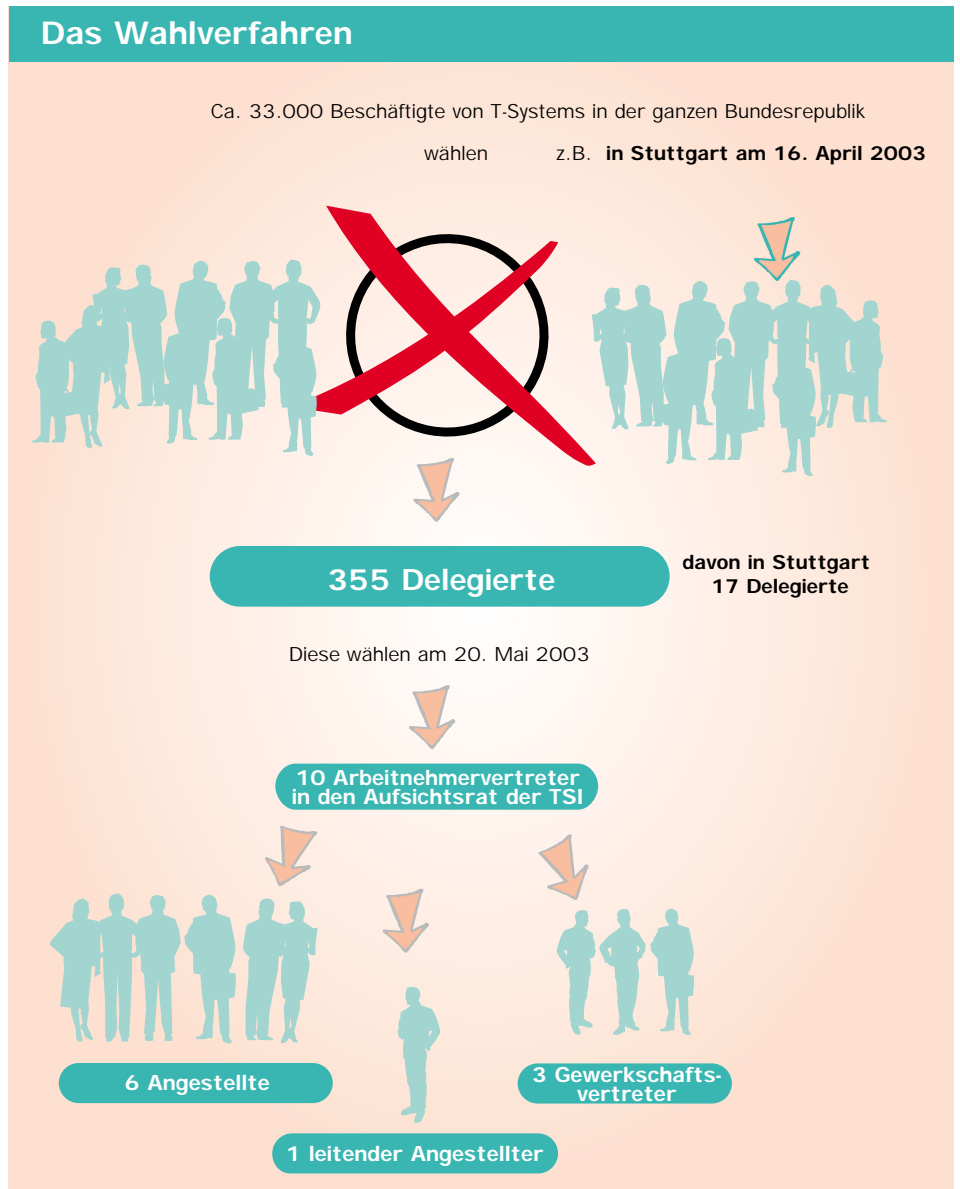
Delegiertenwahl? Was ist das?

Doch wie funktioniert denn das mit diesen Wahldelegierten? Darf ich meine Aufsichtsratsvertreter nicht selbst wählen?

Die Wahl der Aufsichtsräte ist keine direkte Wahl. Bei T-Systems wählen ca. 33.000 Beschäftigte 355 Wahldelegierte. Diese treffen sich am 20. Mai 2003 und wählen dort 10 Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Diese 10 Vertreter setzen sich aus 6 Arbeitnehmervertretern, 1 Vertreter der Leitenden Angestellten und 3 Gewerkschaftsvertretern zusammen. Eine Veranschaulichung zeigt der Kasten rechts.

Warum kandidieren wir für den Aufsichtsrat?

Wir IG Metall wollen im Aufsichtsrat Ihre Interessen – die Interessen derer, die das Ergebnis des Unternehmens erarbeiten – konsequent vertreten. Der Aufsichtsrat bietet der Arbeitnehmerseite dazu nicht zu unterschätzende Einflussmöglichkeiten. Um diese optimal zu nutzen bedarf es Persönlichkeiten wie Herbert Schiller und Elisabeth Hasel, die auch schon in der Vergangenheit ihre Kompetenz mehrfach unter Beweis gestellt haben.



Liste 2
IG Metall:
Vielfalt ist Zukunft
bei T-Systems

Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl T-Systems International

Mittwoch, 16. April 2003
von 9:00 – 16:00 Uhr

im Delta 0, EG, Raum 0.040



Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat



Herbert Schiller

Betriebsratsvorsitzender T-Systems
International Eschborn

Mitglied im Konzernbetriebsrat

Mitglied im Aufsichtsrat T-Systems

Ich kandidiere für den Aufsichtsrat:

- weil ich die Interessen der Beschäftigten im Aufsichtsrat mit Nachdruck vertreten will.
- weil ich unsere Kompetenz in der IT-Branche einbringen will.
- weil ich die Strategiediskussionen, die unsere gesamte Organisation verunsichern beenden will.
- weil ich Geschäftserfolge nicht durch Personalabbau kaputt machen lassen will.
- weil ich die Integration der verschiedenen Stärken von T-Systems fördern will.
- weil ich nicht zulassen will, dass die vorhandene Vielfalt durch zentralistische Vorgaben an die Wand gefahren wird.

**Dafür stehe ich als Kandidat der IG Metall:
Vielfalt ist Zukunft bei T-Systems**



Elisabeth Hasel

Systemanalytikerin

Betriebsrätin T-Systems International GmbH Stuttgart

Vorsitzende des Personalausschusses Mitglied im Aufsichtsrat T-Systems

Ich kandidiere für den Aufsichtsrat:

- weil ich mich für die Zukunft von T-Systems einsetzen will.
- weil ich will, dass der Standort Stuttgart Leinfelden weiterhin im Aufsichtsrat der T-Systems vertreten ist.
- weil nicht nur Strategien der Geschäftsführung, sondern auch die Interessen und Ideen der Mitarbeiter zum Tragen kommen müssen.
- weil ich dazu beitragen will, dass T-Systems als attraktives Unternehmen den Erfolgsweg der alten debis weiter beschreitet und verbessert.

Dabei kann ich – wie schon seither – auf Rat und Unterstützung der IG Metall rechnen ohne bevormundet zu werden.

Unsere weiteren Kandidaten für die sechs Sitze der Beschäftigten im Aufsichtsrat sind:

Gerhard Brod, Betriebsratsvorsitzender, T-Systems International Karlsruhe

Helmut Pons, Systemspezialist, T-Systems GEI Darmstadt

Thomas Endisch, Betriebsratsvorsitzender, T-Systems PCM München

Gabriele Hubert-Wunner, Betriebsratsvorsitzende, T-Systems International München

Die Kandidaten der IG Metall für die 3 Sitze der Gewerkschaftsvertreter

Jürgen Stamm

Mitglied des IG
Metall-Vorstands

Geschäftsführer
der IG Metall
Stuttgart

Betreuer des
Konzernbetriebsrats T-Systems

Mitglied im Aufsichtsrat T-Systems



Martin Weiss

IG Metall-Sekretär

Verantwortlich
für die Betriebe
der Informations-
technologie-
und Tele-
kommunikationsbranche

Betreuer des
Gesamtbetriebsrats TSI



Uwe Meinhardt

IG Metall Sekretär
maßgeblich an den
Verhandlungen des
debis-Tarifvertrags
beteiligt



Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für die 17 Stuttgarter Delegierten

Hier haben Sie die Wahl.

Unsere vorgeschlagenen Delegierten der Liste 2 stehen dafür, dass auf der Wahlversammlung am 20. Mai 2003 diejenigen gewählt werden, die für Vielfalt und Vernunft bei T-Systems stehen, die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall.



1	Hasel, Elisabeth	Systemanalytikerin	TSI / KCF-HR Services
2	Großmann, Arne	Betriebsrat	TSI / BR
3	Pecha, Melanie	Sekretärin/Sachbearbeiterin	TSI / IT Business Excellence
4	Schmid, Peter	Systemberater	TSI / EPDM
5	Lang, Ulrich	Controller	TSI / GCF Controlling
6	Schulz, Thomas	Anwendungs-betreuer	TSI / GB4 DC/ZF
7	Wießmeyer, Anne	Systemgestalterin	TSI / S&D/SPC
8	Wugeditsch, Arne	Netzingenieur	TSI / TCS-DN
9	Stark, Wolfgang	Ausbilder	TSI / EPDM
10	Reusing, Reiner	TL Systemoperating	TSI / COC-L3-SB3
11	Weis, Alois	TL Application Services	TSI / GB4 DC/ZF
12	Märkle, Frank	Systemplaner	TSI / KCF-HR Services
13	Dr. Neher, Dieter	Systemberater	TSI / BU Manufacturing Solutions
14	Markovic, Andreas	Consultant	TS GEI / CBS, SAP
15	Doleski, Manfred	Schichtleiter COC	TSI / COC-L3-SB3
16	Großmann, Mathias	Systemtechniker	TSI / SyF2/Syl. SDB-S02
17	Spaar, Egbert	Controller	TSI / GCF Controlling
18	Meyer, Wolfgang	FR Systemprogrammierung	TSI / MSY-DN
19	Schill, Wolfgang	Systemgestalter	TSI / KCF-HR Services
20	Hermann, Anton	Datenbankadministrator	TSI / OSS-AI
21	Heyden, Jürgen	Systemanalytiker	TSI / EPDM
22	Schneider, Regina	Controllerin	TSI / GCF Controlling
23	Sic, Jasna	Systemplanerin	TSI / KCF-HR Services
24	Bartholmeß, Hans	Schichtleiter COC	TSI / COC-L3-SB3
25	Berns, Artur	Systemanalytiker	TSI / BC Mans
26	Dr. Kurz, Rainer	Systemanalytiker	TSI / EPDM
27	Fuchs, Michael	Betriebsrat	TSI / BR



Das ist ein Poller. Er soll den Kartenleser schützen. Macht er auch, aber mehr schlecht als recht. Hauptsächlich schrammt er nämlich Autotüren. Er verursacht also mehr Schaden, als er verhindert. Selber bekommt er natürlich auch noch Schrammen ab. Irgendwie haben das nun auch seine Wärter vom Facility-Management, der Herr Ott und der Herr John bemerkt. Sie schützen nun den Poller. Mit Gummi! Gummi hilft nicht immer, gerade wenn er schon zerrissen ist. Ob der Herr Ott und der Herr John nun unseren Poller mit Beton schützen? Gehen auch mehr Autotüren kaputt. Macht aber nix, ist ja nur Spaß!

Personalabbau

T-Systems will sich mit einem Betrag von 500 Mio € am Abbau des Defizites der Telekom-Mutter beteiligen. Teil dieses Vorhabens ist ein Personalabbau um 2.500 gerechneter Vollzeitkräfte im Inland. Der Arbeitgeber hat die von ihm geplanten Maßnahmen wie in der Grafik rechts dargestellt:

Klare Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat bestehen alleine schon wegen der Größenordnung des Personalabbaus. Alles, was der Arbeitgeber in dieser Situation tut, muss mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich und Sozialplan geregelt werden. Der Betriebsrat hat dafür zu sorgen, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden, indem abgestuft Regeln aufgestellt werden, wie die Folgen für die Beschäftigten abgemildert werden können. Diese Regeln können alle oben aufgeführten Maßnahmen enthalten. Dem Betriebsrat und uns IG Metallern kann es aber nicht um eine bloße Gestaltung der Umsetzung des Personalabbaus gehen. Kündigungen gilt es zu verhindern. Uns geht es nicht darum, Aufhebungsverträge für diejenigen zu verhindern, die bereit sind, das Unternehmen zu verlassen. Aber das sind nicht diejenigen, die der Arbeitgeber in dieser Situation auf Aufhebungsverträge ansprechen will. Dem Arbeitgeber geht es darum, diejenigen los zu werden, denen er sonst betriebsbedingt kündigen würde. Und genau diese Aufhebungsverträge werden alles andere als freiwillig geschlossen. Der Arbeitgeber schlägt Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Beschäftigungssicherung vor. Wir

Meet & Lead oder Meat & Lead

„Treffen und Führen“ oder „Fleisch und Vorbild“? Eine fast durchweg erfreuliche Veranstaltung für die teilnehmenden Führungskräfte fand am 10.3.03 im Dorint- Hotel statt. Schon der Empfang mit einem reichhaltigen warmen Büfett, das jeder Prominenten- Gala zur Ehre gereicht

Personalabbauziele - „HR-Toolbox“.



.....T.....Systems

3.1.1.11/2003-28.1.03
06.02.2003, Seite 13

sehen diese Vorschläge kritisch, weil wir befürchten, dass das vor allem zu einer Senkung der Einkommen führt, ohne dass dem eine entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit gegenübersteht. Als letztes Mittel zur Vermeidung von Kündigungen kommt das in Betracht, aber nicht als flächendeckendes Mittel zur Kostensenkung ohne Gegenleistung des Arbeitgebers. In seinen Maßnahmen zur Kostenreduzierung sieht der Arbeitgeber vor, keine Mehrarbeit mehr anzuordnen. Diesen Vorschlag greifen wir nur zu gerne auf. Der Betriebsrat hat auf der Betriebsversammlung am 31.3.03 bereits angekündigt, dass ab Mai 2003 keine Mehrarbeit mehr genehmigt werden soll. Wir wollen doch mal sehen, was geschieht, wenn der Betrieb ohne

hätte, war beeindruckend. Dann berichtete das Topmanagement, angeführt von Herrn Niroumand, von den großartigen Erfolgen im Jahr 2002. So toll war das Ergebnis, dass die Anwesenden geradezu mit Lob überschüttet wurden. Doch halt, ein Wermutstropfen war ins Auge des Topmanagements geraten: Schlechte Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bezogen auf die Strategie des obersten

Mehrarbeit auskommen muss. Vielleicht wird dann ja endlich deutlich, dass es in Stuttgart Bereiche gibt, die personell so an der Untergrenze ausgestattet sind, dass Kundenanforderungen und Servicezusagen schon heute schwer einzuhalten sind. Wir sind gespannt, wie der Arbeitgeber dann weiter den Personalabbau begründet. Auf keinen Fall werden wir es hinnehmen, dass Überlastungen bestehen bleiben und gleichzeitig andere ihren Arbeitsplatz verlieren. Wir wollen Regelungen für Sie erreichen, die die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes mindern helfen. Dazu muss der Betriebsrat seine Möglichkeiten nutzen. Und die Ablehnung von Mehrarbeit ist in einer solchen Situation eine der wirksamsten Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats.

Führungskreises und die daraus erwachsene Unzufriedenheit der Mitarbeiter damit. Da müssen die Führungskräfte jetzt ran. Die sollen den Mitarbeitern die Strategie doch mal richtig vermitteln. Das wird anscheinend zu einer der wichtigsten Aufgaben in diesem Jahr. Es wäre doch gelacht, wenn wir es nicht mit allen Mitteln schaffen würden, die (so gesehen, eigentlich lästig) Mitarbeiterbefragung in

diesem Punkt zu verbessern. (Bei solch niedrigen Werten kann es so wieso kaum noch schlechter werden.)

Nach dem großen Erfolg in 2002 muss natürlich jede Führungskraft Verständnis für eine Nullrunde im eigenen Geldbeutel haben. Das erleichtert auch ein stringentes Vorgehen bei der GÜP-Runde für die Mitarbeiter. Zwar hat der Arbeitgeberverband einen Tarifabschluss von 3,45 % ab 1.1.03 mit der IG Metall abgeschlossen, aber was kümmert das T-Systems. Viel wichtiger ist es, der Telekom-Mutter beizustehen. Deren Missmanagement sollen gefälligst alle mit auslöffeln. Fünfhundert Millionen Euro müssen gespart werden, koste es, was es wolle. Seien es Arbeitsplätze, sei es die Motivation der Mitarbeiter, seien es notwendige Investitionen oder die ständig erforderliche Weiterbildung, nur auf den Kunden darf es sich nicht auswirken. – Kommt das nicht der Quadratur des Kreises gleich? Zum Abschluss noch ein warmes Büfett. Noch einmal Köstliches zu Wein und Bier in zahlreichen Variationen.

Die Führungskräfte haben jetzt zu wissen, wo es lang geht, jeder kann jetzt zusehen wie er die Zielkonflikte des Topmanagements unters Volk bringt.

Was das kostet? – Vermutlich einiges mehr als die 100000 Euro, die in der Kantine Leinfeld-Echterdingen mit einer Reduzierung des Angebots eingespart werden sollten.

Entschuldigung

An die deutschen Arbeitgeberverbände

Ich höre ständig
die Unternehmer wollten
in den Betrieben
immer mehr
gering fügige
Beschäftigte

Und ich habe
ihnen böswillig unterstellt
sie wollten
immer nur
fügige Beschäftigte

Knut Becker
Dienstagstexte
GEGENPOL-Verlag



Betriebsrat oder Gewerkschaft?

Ein Interview mit Kalle Schlau.

Frage: Was ist eigentlich der Unterschied zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat?

Kalle: Nun, gemeinsam ist den beiden, dass sie Interessen vertreten sollen. Die Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, der Betriebsrat aber die Interessen der Arbeitnehmer eines Betriebs, wie es im Betriebsverfassungsgesetz heißt.

Frage: Haben die dann gar nichts miteinander zu tun?

Kalle: Ein klares Jein! Wenn Gewerkschaftsmitglieder bei der Betriebsratswahl kandidieren, dann wird über die eine Verbindung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat hergestellt. Die BRs einer Gewerkschaft haben den großen Vorteil, dass sie eine starke Interessenvertretung im Rücken haben. Aber es gibt keinerlei Weisungsrechte der Gewerkschaft an die BRs.

Frage: Aber manchmal hat man den Eindruck, dass es ein und dasselbe ist?

Kalle: Von den rechtlichen Grundlagen her ist beim BR die Basis das BetrVG, bei den Gewerkschaften aber die Tarifautonomie, das sind ganz andere Ebenen. Historisch bedingt gibt es aber Großbetriebe, wo beides über lange Zeit miteinander verwachsen ist. Bei VW, Post und Telekom zum Beispiel.

Frage: Wie sieht das dann bei T-Systems aus?

Kalle: T-Systems ist aus debis und Telekom-Gesellschaften zusammengestellt worden. Und da sehen die historischen Gegebenheiten völlig verschieden aus. Bei debis ist in seiner zehnjährigen Geschichte eine Verbindung zur IG Metall entstanden, die natürlich aus der Daimler-Welt herrührt. Während die Telekombereiche mit der Postgewerkschaft, jetzt verdi, verbunden sind.

Frage: Das heißt, die Mehrheit der BRs sind Mitglieder entweder der IG Metall (debis) oder verdi (Telekom)?

Kalle: Ja, das ist tatsächlich so.

Frage: Das kommt ja dann aufs Gleiche raus?

Kalle: Ganz bestimmt nicht. Bei der Telekom, wo ja heute noch 70% der Beschäftigten Beamte sind, liegen die Wurzeln in einem Staatsbetrieb, wo die Gewerkschaft sich bis in die Führung des Unternehmens erstreckt. Noch heute sind Arbeitsdirektoren Mitglieder der verdi. Das wäre in einem Betrieb wie Daimler-Benz völlig undenkbar gewesen. Entsprechend können sich die BRs der IG Metall auch klarer der Interessenvertretung der Arbeitnehmer stellen. Sie haben zwar auch Interesse daran, einer Firma anzugehören, die letztlich Gewinn macht, aber sie müssen nicht in dem Ausmaß auf Interessen der Personalleitung Rücksicht nehmen, da es keine persönlichen Verflechtungen gibt.