



Bertold Baur

Nomen est omen, hieß es im alten Rom. So wie das Handelsblatt Herrn Liebmann zitiert hat (siehe Kasten auf Seite 3), kann man nur sagen: Niemand sollte glauben, beweisen zu müssen, dass er, anders als der Name nahelegt, ein harter Hund sein kann. Die konsequente Reaktion von IBM auf gute und schlechte Leistung als enormen Hygienefaktor zu bezeichnen, erinnert in der Wortwahl an unselige Zeiten und ist in der Sache eine paralegale Umgehung geltenden Rechts. Zunächst einmal gilt entgegen der Auffassung der IBM-Geschäftsleitung über Kündigungen von „Low Performern“ folgendes:

**Eine weniger als durchschnittliche Leistung ist kein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten.**

Der Gesetzgeber stellt deswegen mit dem Kündigungsschutzgesetz sicher, dass **nur rechtswidrige und schuldhaft Verstöße** gegen den Arbeitsvertrag eine verhaltensbedingte Kündigung erlauben. Das Gleiche gilt für die Erteilung einer Abmahnung. Sie ist nur bei rechtswidrigen und schuldhaftem Verstoß gegen den Arbeitsvertrag zulässig. Der Verstoß muss außerdem vom Arbeitgeber nachgewiesen werden, und es darf nicht einfach etwas unterstellt werden, um die Beschäftigten kirre zu machen.

Man muss sich vor Augen halten: **Könnte die IBM so, wie sie wollte, dann würde sie keine Aufhebungsverträge anbieten, sondern Kündigungen aussprechen.** Darum gilt: **Publizität ist das Gebot der Stunde.**

**Schon, wenn Sie eine Abmahnung erhalten, die Sie für nicht gerechtfertigt ansehen, sollten Sie unverzüglich den für Sie zuständigen Betriebsrat informieren.** Machen Sie diese Dinge nicht mit sich allein im stillen Kämmerlein aus, darauf spekuliert der Arbeitgeber nur. Erst recht gilt das für das „Angebot“ eines Aufhebungsvertrags.

**Die IGMetall unterstützt ihre Mitglieder jederzeit mit Rat und Tat**

## ■ „Performance-Management“ bei IBM

**Leistungsbeurteilung, Abmahnung, Aufhebungsvertrag**

### **Der IBM-Versuch, aus Arbeitnehmerrechten Folterwerkzeuge zu machen**

**und ggfs. mit für Sie kostenlosem Rechtsschutz, der die kostenlose anwaltliche Vertretung vor Gericht einschließt.**

**Bitte beachten Sie auch: Das erste Signal, was man mit Ihnen vorhat, ist die Leistungsbeurteilung. Widersprechen Sie einer ungerechten Beurteilung!**

Und wehren Sie sich zusammen mit allen IBM-Beschäftigten gegen die Vorgaben des Herrn Grandpierre: „Mehr 3er müssen es dieses Jahr sein, um eine noch größere Spreizung zu erzielen“. Was hat diese Vorgehensweise mit einer ordnungsgemäßen individuellen Leistungsbeurteilung zu tun? Nichts! Sie ist juristisch angreifbar und sollte angegriffen werden. Nur Mut!

Denken Sie auch als noch nicht Betroffener daran: Heute ist vielleicht der Kollege mit einer schlechten Beurteilung daran und nicht Sie selbst. Doch was ist morgen, was übermorgen?

Lassen Sie sich nicht vereinzeln! Halten Sie als Beschäftigte zusammen! Auch die 1er und 2+er mit den nicht so hervorragend Benoteten! Die IBM versucht, im Windschatten der Finanzkrise eine olympiareife Mannschaft zu formen. Dieser unmenschliche Kurs kann nicht von jedem mitgesteuert werden. Mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen fühlen sich moralisch an die Wand gedrängt.

Die IBM hat keine legale Handhabe, um ihre diesbezüglichen personalpolitischen Ziele zu erreichen. **Die IBM kann sich gesetzlich ihrer Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten nicht entledigen und doch versucht sie es immer wieder.**

Ein skandalöser Vorgang hat sich jüngst in Hannover ereignet: Vier Kollegen, die dem Betriebsübergang zur Infoprint Solution GmbH widersprochen haben, wurde prompt gekündigt, ohne auch nur den Versuch einer anderen Lösungsfindung oder einer gütlichen Einigung zu machen.

Merke: Wer sein gutes Recht in Anspruch nimmt, wird von der Geschäftsleitung abgestraft, wenn das Recht nicht mit den Ideen der Geschäftsleitung übereinstimmt.

Sprich: Das Gesetz der IBM steht über allem von Parlamenten beschlossenen Recht, meinen die Halbgötter in dunkelblau. Aber: So einfach, wie die IBM sich das denkt, geht das nicht, wenn sich die Betroffenen wehren. **Und die haben sich mit Erfolg vor Gericht gewehrt. Mit Hilfe der IGMetall.**

**Die Methode der IBM, am Willen des Gesetzgebers vorbei Fakten zu schaffen, muss und kann durchkreuzt werden. Und zwar durch eine gemeinsame gewerkschaftliche Kampagne mit dem Motto:**

**Hilf Dir selbst und damit anderen! Doch handle nicht allein, sondern zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen, den Betriebsräten und den Gewerkschaften!** ■■

### Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (BR Düsseldorf); Ralph Hartmann (BR Mainz); Gisela Michels (BR Düsseldorf); Martin Berghof (BR Hamburg); Thomas Raue (BR Hannover); Herbert Rehm (BR Ehningen); Dr. Uli Scharffenberger (IBM Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (Waldorf); Jörg Winter (BR Böblingen).

BR = Mitglied des Betriebsrats.

Adresse:

Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
60329 Frankfurt,  
Bertold Baur (IG Metall Vorstandsverwaltung),  
e-mail: bertold.baur@igmetall.de,  
Tel. 069 - 6693-2706

Die Denkanstöße und weitere Informationen finden Sie unter: [www.igmetall.de/ibm](http://www.igmetall.de/ibm)  
Wenn Sie die Denkanstöße elektronisch abonnieren wollen, schicken Sie bitte eine e-mail an: [bertold.baur@igmetall.de](mailto:bertold.baur@igmetall.de)

Druck:

Druckerei Fritz Classen,  
Düsseldorf, Tel. 0211 - 789887