

Kommentierte Dokumentation zum Thema Pensionen bei der IBM:

24 Juni 2008

- Was schreibt die IG Metall in der Note vom 19. Juni 2008?
- Was schreibt die IBM in ihrer Erwiderung vom 19. Juni 2008?

Unbestritten ist das Faktum:

Ein **Betriebsübergang verändert den rechtlichen Status** von APP und NPP:

- Vorher gelten sie als **kollektivrechtliche** KBR Regelungen.
- Durch den Übergang werden sie **transformiert in Individualrecht**.

Welche Bedeutung hat diese Veränderung?

Die Argumentation der IG Metall am 19. Juni 2008:

„Warum ist der kollektivrechtliche Status eines Pensionsplans so wichtig?

Wenn in Deutschland ein Arbeitgeber die Betriebsrenten verschlechtern will, dann muss dieser **bei einer gerichtlichen Überprüfung hinreichende Gründe vortragen** können. Kann er das nicht, so ist die Verschlechterung nicht rechtswirksam.

Die Pensionspläne in der IBM Deutschland GmbH - APP, NPP und ZVP - sind geltende **kollektivrechtliche KBR Vereinbarungen**. Sie **bilden ein System der doppelten Sicherheit** gegenüber Verschlechterungsabsichten des Arbeitgebers.

Wenn der Arbeitgeber - **ohne hinreichende Gründe zu haben** - rechtswirksam **Verschlechterungen** des Pensionsplans **durchsetzen wollte**, dann müsste er zwei Ziele gleichzeitig erreichen:

1. Der KBR unterzeichnet **freiwillig** eine verschlechternde KBR Vereinbarung.
2. Der einzelne Mitarbeiter stimmt per Unterschrift **freiwillig** dieser Verschlechterung zu.“

Pensionen genießen einen besonderen Schutz. Dieser Schutz beruht auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Wenn eine kollektivrechtliche KBR-Regelung besteht (wie zur Zeit für APP, NPP, ZVP), dann kann der KBR, wenn der Arbeitgeber versucht, in die Rechte einzelner Arbeitnehmer einzugreifen, selbst arbeitsgerichtlich die Rechtswidrigkeit dieser Maßnahme feststellen lassen.

Betrachten wir folgendes Szenario:
Der Arbeitgeber versucht eine **freiwillige** verschlechternde Vereinbarung zu erreichen (mit Verweis auf die wirtschaftliche Lage..)

Erläuternd schreibt die IG Metall:

„Nur der kollektivrechtliche Status der Pensionspläne schafft diese doppelte Sicherheit:

- Wenn nur der einzelne Mitarbeiter einer Verschlechterung seines Pensionsplanes zustimmt, dann hilft das dem Arbeitgeber nicht. Ohne Zustimmung des KBR ist diese Unterschrift nicht rechtswirksam.

- Wenn nur der KBR einer verschlechternden Pensionsplan zustimmen würde, wäre der Arbeitgeber immer noch nicht auf der sicheren Seite:

Der einzelne Mitarbeiter könnte vor Gericht gehen und die Rechtmäßigkeit dieser verschlechternde Vereinbarung für sich überprüfen lassen.

Wenn dann der Arbeitgeber dem Gericht keine hinreichenden Gründe präsentieren kann, dann gilt für den Mitarbeiter der bisherige Pensionsplan.

Im Jahre 2006 hat die IBM Geschäftsführung den Versuch unternommen, auf diesem Wege die Pensionspläne zu verschlechtern.

Gegen diesen Versuch konnte erfolgreich mobilisiert werden. Es entwickelte sich in den Monaten März bis Juni 2006 unter den Kollegen eine Entschlossenheit, die für den Arbeitgeber zu einer glaubhaften Drohung wurde:

Selbst wenn es dem Arbeitgeber gelingen sollte, eine verschlechternde KBR Vereinbarung zu erreichen, dann würden hunderte oder tausende von Kollegen dagegen gerichtlich vorgehen.

Mitte des Jahres 2006 ließ die Geschäftsführung diesen Plan der Verschlechterung der Pensionspläne fallen.

Die rechtliche Grundlage dieses Erfolges der Arbeitnehmer in 2006 war der **kollektivrechtliche Status** aller Pensionspläne: Sie sind **normativ und somit unverzichtbar**.“

Das ist der große Unterschied:
Bei einem individualrechtlich geltenden Pensionsplan wäre die individuelle Zustimmung sofort rechtswirksam!

Der einzelne Mitarbeiter **muss nicht** unterschreiben, aber ..

.. der Arbeitgeber wäre nicht auf der sicheren Seite!

Vor zwei Jahren hat der Arbeitgeber IBM genau diesen Weg versucht, um Verschlechterungen der Pensionen zu erreichen!

Das konnte verhindert werden, denn der kollektivrechtliche Status der Pensionen schaffte ein System doppelter Sicherheit!

Weitere Auszüge aus der Note der IG Metall:

„Es stehen 5.988 Kollegen der IBM Deutschland GmbH vor einem Betriebsübergang zum 1. Juli 2008.

Jeder, der einen APP oder NPP hat, **verliert mit dem Übergang den kollektivrechtlichen Charakter seines Pensionsplanes**

(Der APP bzw. NPP wird transformiert in den Einzelarbeitsvertrag).

Damit fallen tausende unserer Kollegen aus dem bisherigen System der doppelten Sicherheit der Pensionspläne heraus!

In diesen Fällen wäre es rechtlich möglich, dass der einzelne Mitarbeiter rechtswirksam durch Unterschrift einer **Verschlechterung seines Pensionsplans zustimmt.**

Ein solcher Vorgang kann still und leise und unbemerkt von den anderen erfolgen. Wer will ausschließen, dass sich der einzelne in seiner kleinen GmbH so unter Druck gesetzt fühlt, dass er die Nerven verliert?

Was kann jetzt noch getan werden?

Ein einziger Satz in den KBR Regelungen würde den kollektivrechtlichen Status auch bei APP und NPP erhalten.

Sofortiges Handeln ist notwendig!

Wir fordern den KBR auf, sofort Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aufzunehmen, um noch vor dem 1. Juli 2008 die Beibehaltung des kollektivrechtlichen Status von APP und NPP zu vereinbaren.

Wir fordern den Arbeitgeber auf, die Überleitungsvereinbarung um die kollektivrechtliche Weitergeltung von APP und NPP zu ergänzen.

Übrigens: Jeder örtliche Betriebsrat kann tätig werden:

Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zu sofortigen Sozialplan-Verhandlungen auffordern, um auf diesem Wege für die Beschäftigten des Betriebes beim Betriebsübergang den kollektivrechtlichen Status zu sichern. Sollte der Arbeitgeber dazu nicht bereit sein, dann kann die Einigungsstelle angerufen werden. Es gibt also eine erzwingbare Mitbestimmung, von dieser sollten die örtlichen Betriebsräte Gebrauch machen.“

Das, was in 2006 geholfen hat, geht tausenden von Kollegen verloren: der kollektivrechtliche Status ihrer Pensionen.

Das ist die neue Gefahr:

Der Arbeitgeber hat eine neue Möglichkeit zu einer rechtswirksamen Verschlechterung der Pensionspläne - die schriftliche Zustimmung des einzelnen reicht aus!

Es geht nicht um Kündigung der Pläne, es reicht die freie Willensentscheidung des einzelnen Mitarbeiters.

Noch ist es nicht zu spät!

Sofortiges Handeln ist notwendig!

**Erwiderung der IBM Geschäftsführung in der Info vom 19. Juni 2008:
(Auszüge aus dem Dokument „Kernaussagen ...“)**

Q: Wie steht es mit dem rechtlichen Schutz der Pensionsplanregelungen?

Ist kollektivrechtlicher Schutz mehr wert als der individualrechtliche Schutz?

A: „Die Pensionspläne waren und sind sehr eindeutig geschützt und zwar sowohl individualrechtlich als auch kollektivrechtlich.

Die Aussagen der IG Metall sind auch diesbezüglich falsch.

Auch in der Zukunft wäre eine kollektivrechtliche Vereinbarung Voraussetzung für die **Änderung von Pensionsplänen für die Gesamtheit der Mitarbeiter**. Das war in der Vergangenheit so und wird auch in Zukunft so bleiben.

Wenn beispielsweise **alle Mitarbeiter der IBM Deutschland Management und Business Support GmbH den APP verlassen sollten**, so könnte dies, wie in der Vergangenheit auch, nur rechtlich wirksam durch eine kollektivrechtliche Regelung mit der Mitbestimmung initiiert werden. Daher war und ist eine zusätzliche Regelung in der Überleitungsvereinbarung zu One IBM nicht notwendig.“

Q: Wie sicher sind die Pensionspläne bei zukünftigen individuellen Wechseln zwischen den Gesellschaften?

A: „Im Rahmen der Übergänge von One IBM behalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im APP und NPP weiterhin ihren Anspruch auf ihre individuellen Pensionszusagen. **Bei einem späteren Wechsel** in eine andere IBM Gesellschaft werden, genauso wie heute auch, **individuelle Lösungen gefunden werden**. Bei diesen individuellen Lösungen wird es sich um eine wertgleiche Überführung oder auch um eine Weiterführung bestehender Zusagen handeln.

Entweder bleibt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch dann weiterhin im APP/NPP oder es erfolgt ein **wertgleicher Wechsel in den ZVP**. Im ZVP würde dann eine sogenannte Initialgutschrift im Wert des bestehenden Pensionsplanes erfolgen und abgesichert werden. Dieser zweite Fall ist **eine Standard-Praxis in Outsourcing Deals und bei Akquisitionen**.

Die Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist hierzu immer Voraussetzung. Dies ist bereits langjährige Praxis im Unternehmen und keine neue Situation, die erst durch One IBM auftritt.“

Bei Betriebsübergängen sind Pensionen nicht mehr kollektivrechtlich geschützt, sondern werden nach § 613a in Individualrecht transformiert.

Für den Fall der **„Gesamtheit der Mitarbeiter“ ..**

.. und für den Fall **„alle Mitarbeiter“** einer GmbH: In diesen Fällen **muss die kollektive Regelung geändert** werden.

Was ist, wenn der einzelne Mitarbeiter einer Verschlechterung zustimmt? Da liegt der Unterschied!

„genau wie heute“ stimmt eben nicht!

Was heute evtl. nur eine **Versetzung** ist, ist nach dem 1. Juli ein **GmbH-Wechsel** mit all den Folgen.

Was bisher evtl. nur eine **Versetzung** war, führt nach dem 1. Juli zu einer **Praxis, als sei man ein Externer**, der durch Outsourcing oder Akquisition erst zur IBM komme.

**IBM Geschäftsführung in der Info vom 19. Juni 2008:
(Auszüge aus dem Dokument „Rechtliche Ausführungen ...“)**

„1. Ein individueller Schutz einer Zusage ist nicht verschlechternd.

Betriebsvereinbarungen können von beiden Parteien, insbesondere auch vom Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Leistungen, die aufgrund einer solchen Betriebsvereinbarung gewährt wurden, entfallen mit Kündigung für die Zukunft. Selbst im Falle einer sogenannten Nachwirkung kann diese ggf. gegen den Willen des Betriebsrates im Rahmen einer Einigungsstelle beendet werden.

Individuelle Zusagen an einen Mitarbeiter unterliegen demgegenüber einem **besonderen Kündigungsschutz** nach dem Kündigungsschutzgesetz. Kündigungsgründe, die eine Kündigung einzelner Elemente **wie etwa der Altersversorgung** vorsehen, können allenfalls in einer Insolvenzssituation greifen.

Damit wird deutlich, dass eine individuelle Zusage vor dem Recht gegenüber einer Betriebsvereinbarung eine höhere Schutzwirkung hat.

2. Entgegen der Aussage der IG Metall bestehen auch nicht zwei Schutzebenen. Die Behauptung der IG-Metall ist falsch.

Wenn eine Betriebsvereinbarung wirksam gekündigt werden soll, entfällt mit Kündigung der Anspruch auf Leistung.

Das von der IG-Metall angeführte Beispiel einer Kündigung eines Pensionsplanes beschreibt dem gegenüber **den besonderen Schutz, den die Rechtsprechung für die Änderungen einer Altersversorgung vorsieht**. Dieser besondere Schutz sieht bei Kündigungen von Betriebsvereinbarungen besondere Kündigungsgründe vor. Eine weitere Zustimmung des Mitarbeiters ist hierfür nicht erforderlich.

Für Sie in diesem Zusammenhang ist wichtig zu wissen, dass **die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an eine Kündigung einer Pensionzusage auch für individualisierte Pensionsansprüche gelten**.“

Betriebsvereinbarungen:
Der Arbeitgeber behandelt die **Kündigung von Betriebsvereinbarungen im Allgemeinen**. Aber bei der **Kündigung von Pensionsplänen gilt ein besonderer Kündigungsschutz**. Davon redet der Arbeitgeber nicht!

Individuelle Zusagen:
Ja, individuelle Pensionszusagen unterliegen zwar einem besonderen Schutz, **aber zusätzliche kollektive Pensionspläne bieten den Beschäftigten doppelte Sicherheit**.

Eben nicht (siehe oben)!

Eben nicht (siehe oben)!

„Kündigung eines Pensionsplanes“ war gerade nicht das Thema der IG Metall, sondern die freiwillige Verschlechterung.

Ist „nicht erforderlich“, aber der Beschäftigte kann jederzeit die Rechtmäßigkeit gerichtlich überprüfen lassen.

Richtig.
Aber es geht **nicht** um „Kündigung“. Es geht um **freiwillige Zustimmung zur Verschlechterung der Pension**. Da zeigt sich der Wert eines **kollektivrechtlichen Anspruchs**.

**IBM Geschäftsführung in der Info vom 19. Juni 2008:
(Weitere Auszüge aus dem Dokument „Rechtliche Ausführungen ...“)**

3. Auch in den neuen Gesellschaften sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die **Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte** vor einer Änderung ihrer betrieblichen Altersversorgung geschützt.

In der Aussage der IG Metall werden hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **als schutzlos dargestellt**, was ebenfalls falsch ist.

Richtig ist, dass **im Falle eines massiven Zugehens des Arbeitgebers** auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zwecke der Änderung von individualisierten Pensionszusagen ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht.

Ohne den Betriebsrat kann der Arbeitgeber daher nicht wirksam eine **Massenänderung** bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewirken.

Der Betriebsrat kann unverzüglich sein **Mitbestimmungsrecht** ausüben, **wenn der Arbeitgeber einseitig auf Mitarbeiter** wegen der Änderung von individualisierten Pensionsplanzusagen **zugeht**.

Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass entgegen der Behauptung der IG Metall Ihr **APP bzw. NPP-Betriebsrentenanspruch als individualisiertes Recht genauso gesichert ist**, wie die von der IG Metall geforderte Ausdehnung eines geschlossenen Pensionsplans auf die neuen Gesellschaften.

Sie haben nicht nur **den individuellen Schutz, den Ihnen niemand gegen Ihren Willen nehmen kann** sondern auch noch den zuvor beschriebenen Schutz durch die Mitbestimmung.“

Das wurde **nicht** gesagt!

Welches Mitbestimmungsrecht?

- Der Arbeitgeber macht ein **freiwilliges Angebot** (Umstellung von APP/NPP auf ZVP) und
- der Mitarbeiter **stimmt freiwillig** der Änderung zu.

Das ist doch gerade das Problem, dass es in diesen Fällen kein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte gibt:
Mit individueller Zustimmung ist die Änderung rechtswirksam!

Genau: Es geht um freiwillige Zustimmung zur Verschlechterung der Pension.

Da zeigt sich der Unterschied:

Bei einem kollektivrechtlichen APP bzw NPP wäre die nur individuelle Zustimmung noch nicht rechtswirksam.

Doppelte Sicherheit!

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an den Konzernbeauftragten der IG Metall bei IBM:

Bertold Baur (Bertold.Baur@igmetall.de)

IG Metall Vorstand, Wilhelm Leuschner Str. 79, 60329 Frankfurt.

Tel: 069 – 6693 - 2706