

DENKANSTOSSE



März 2006

Nr. 30 / 11. Jahrgang

IG METALLER/INNEN IN DER IBM

Arbeitgeber will drastische Einschnitte in unsere Betriebsrenten

Von Wilfried Glißmann



Wir können uns zur Wehr setzen!

Mehr als 9.000 Kollegen haben unterschrieben: **„Finger weg von unserer Betriebsrente“**. Dieser Satz sagt unmissverständlich: die bestehenden Betriebsrenten sollen nicht angetastet, sie sollen nicht verschlechtert werden.

Tatsache ist allerdings: Der Arbeitgeber will massive Einschnitte in unsere Betriebsrenten und er will diese mit aller Macht durchsetzen. Ist somit die Forderung der 9.000 unrealistisch? Haben wir gegen den Arbeitgeberwillen keine Chancen? Müssen wir uns schon zufrieden geben, wenn die geplanten Eingriffe nur etwas abgeschwächt erfolgen?

Tatsache ist aber auch: Betriebsrenten genießen in Deutschland einen hohen rechtlichen Schutz. Jetzt gilt es zu erkennen, worin dieser rechtliche Schutz im Kern besteht, denn nur dann können wir ihn aktiv zur Verteidigung unserer Rentenansprüche nutzen.

Der Schutz besteht im Wesentlichen darin: Will ein Arbeitgeber verschlechternd in Pensionszusagen eingreifen, dann muss er für dieses Vorhaben **bei einer gerichtlichen Überprüfung** Gründe vorlegen, die den Kriterien der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes standhalten.

Welche **Gründe** hat die IBM für die geplanten massiven Eingriffe vorgelegt?

Drei Gründe werden kurz und schlagwortartig genannt, und sie halten einer Überprüfung nicht stand. Wie will der Arbeitgeber mit derart fadenscheinigen Begründungen eine gerichtliche Überprüfung bestehen?

In den letzten Wochen wurde deutlich, **dass die Geschäftsführung zielstrebig eine gerichtliche Überprüfung vermeiden will:** Der Arbeitgeber will die Pläne APP und NPP offensichtlich gar nicht kündigen, denn bei einer Arbeitgeber-Kündigung könnte der Konzernbetriebsrat diese vor Gericht überprüfen lassen.

Die IBM verlangt stattdessen vom Konzernbetriebsrat (KBR) den Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung zur Verschlechterung von APP und NPP. Wenn der KBR darauf einging, dann

könnte er gegen die mitunterschiedene Vereinbarung selbstverständlich nicht mehr vor Gericht gehen und somit entfällt eine gerichtliche Überprüfung.

Warum aber sollte sich der KBR auf eine freiwillige Verschlechterung der Betriebsrenten einlassen? Mit welchen überzeugenden Argumenten will der Arbeitgeber das erreichen? Hier hat sich in den letzten Wochen gezeigt, dass der Arbeitgeber nicht auf die Kraft der Argumente setzt, sondern auf Druck und Drohungen.

Am 12. Januar hat Johann Weihen die Absicht der Verschlechterung der Betriebsrenten bekannt gegeben, bereits am 13. Februar forderte der Arbeitgeber vom KBR einen Richtungsbeschluss (Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel einer freiwilligen verschlechternden Vereinbarung der Betriebsrenten).

Diese Forderung wurde mit einer Drohung verbunden: Sollte die Zustimmung zum Richtungsbeschluss nicht bis zum 24. Februar erfolgen, dann werde die Geschäftsführung das Urlaubsgeld 2006 und den Performancebonus (2007) kündigen.

Das ist gegenwärtig die Lage: **Das Arbeitgeberverhalten in der Rentenfrage ist gekennzeichnet durch Druck und Drohungen.**

Diese müssen unseres Erachtens betriebsöffentlich gemacht werden, aber in den Veröffentlichungen des KBR-Vorsitzenden findet sich davon kein Wort. Es wird geradezu der Eindruck eines „business as usual“ erweckt, als stünde in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber lediglich Argument gegen Argument. Tatsächlich aber versucht der Arbeitgeber den Konzernbetriebsrat hinter verschlossenen Türen in die Rolle eines Verursachers zu drängen: Der KBR solle sich nur noch aussuchen, ob er als Verursacher einer freiwilligen Verschlechterung der Betriebsrenten oder als Verursacher der Arbeitgeber-Kündigung von Urlaubsgeld und Performancebonus erscheinen soll.

Inhalt

Wir können uns zur Wehr setzen!

Die deutschen IBM Pensionen sind finanziell gesichert

Was können Sie selber tun?

IG Metall kämpft für Ihre Pensionen

Dieses Manöver des Arbeitgebers kann durchbrochen werden, wenn es betriebsöffentlich gemacht wird. Wir tun das. Es geht hier schließlich nicht um irgendeine belanglose Frage, **es geht um Ihre Altersversorgung und um die Versorgung Ihrer Hinterbliebenen.**

Es geht somit um Zusagen, die der Arbeitgeber vor Jahren und Jahrzehnten gemacht hat, und die für Sie eine wichtige Grundlage Ihrer Lebensplanung waren und sind.

Sie als Mitarbeiter haben einen Anspruch auf umfassende Aufklärung.

Wir haben am 20. Januar und am 21. Februar mit Sondernummern der Denkanstöße zeitnah informiert, und in dieser Ausgabe vom 27. März finden Sie weitere Analysen und Handlungsvorschläge. Der Betriebsrat IBM Düsseldorf hat am 14. März eine elfseitige Ausarbeitung erstellt (**„Die geplante Verschlechterung Ihrer Betriebsrente – Was können Sie tun?“**), die sie neben den Ausgaben der Denkanstöße auch online erhalten können: www.igmetall.de/ibm.

Es geht um mehr als jemals zuvor in der IBM. Es geht um den Schutz unserer bestehenden Altersversorgung – um den Erhalt von APP, NPP und ZVP.

Wollen wir die Forderung **„Finger weg von unserer Betriebsrente“** durchsetzen oder nicht?

Hier dürfen wir keine Vermischung mit anderen Themen (Matrixerhöhung, Urlaubsgeld usw.) zulassen. Die Betriebsrenten dürfen nicht durch „Deals“ oder „Paketlösungen“ angetastet werden – also: „Finger weg“!

Die 9.000 Unterschriften waren ein deutliches Signal, es werden aber weitere sichtbare und unüberhörbare Aktionen notwendig sein, zur tatsächlichen Durchsetzung der Forderung **„Finger weg von unserer Betriebsrente“**. Es gibt dafür eine reale Chance. **Aber wir müssen dafür auch selbst aktiv werden.**

Wilfried Glißmann

Vorsitzender des BR IBM Düsseldorf



■ Die deutschen IBM Pensionen sind finanziell gesichert

Bilanztechnische Probleme in der US Bilanz

Von Dr. Thomas Schütt



In der letzten Woche wurde der Geschäftsbericht der IBM Corporation für das Jahr 2005 veröffentlicht. In diesem sind einige Aussagen zum Thema Pensionspläne enthalten, die auch für uns in Deutschland von Bedeutung sind.

Von der Systematik her wird zwischen Pensionsplänen innerhalb der USA und denen in anderen Ländern der Welt unterschieden. Insbesondere bei den Jahresvergleichen von zukünftigen Zahlungspflichten der IBM für Pensionen (PBO = Projected Benefit Obligation) und den zu ihrer Finanzierung jeweils gebildeten Rücklagen bzw. Rückstellungen lassen sich drei wesentliche Punkte erkennen:

1. Sowohl in den USA als auch international sind die gebildeten Rücklagen / Rückstellungen derzeit noch niedriger als die zu erwartenden Zahlungspflichten für Pensionen bzw. Krankenversicherungsleistungen für amerikanische Pensionäre [siehe Tabelle auf Seite 90 des Annual Report]
2. Um die Lücke nach den einschlägigen Verschärfungen der

US Bilanzierungsregelungen zu schließen, wurden die Rückstellungen für die US Pflichten massiv erhöht und sind jetzt höher als die abzudeckenden Pensionsleistungen

3. In der Darstellung der außer-amerikanischen Bilanzpositionen lässt sich demgegenüber ein anderer Ansatz erkennen: Nach entsprechenden Kürzungen der Pensionspläne u. a. in Japan wurden die zukünftigen Zahlungspflichten erheblich reduziert und dadurch das Delta von Zahlungspflicht und Rücklagen/ Rückstellungen verkleinert.

Erkennbares Ziel der Corporation ist es offensichtlich, den Bedenken der Analysten über die bilanztechnischen Risiken aus hohen Differenzen zwischen Pensionspflichten und korrespondierenden Rückstellungen/ Rücklagen Rechnung zu tragen. D.h. es kommt hier primär nicht auf die absoluten Beträge an, sondern auf den offenen **Saldo** von Pensionsplanpflichten und zu deren Finanzierung gebildetem Vermögen.

Was bedeutet dies für uns in Deutschland? Nach den Regeln des deutschen Handelsgesetzbuches ist die Finanzlage von Pensionspflichten der IBM und den Rückstellungen der IBM Deutschland GmbH unter Berücksichtigung der Rücklagen der deutschen Unterstützungskasse (UK) [mehr als] ausgeglichen. Dieser Status wird aber in der bilanztechnischen Darstellung nach den in den USA geltenden

„Generally Accepted Accounting Principles“ nicht transparent (hier werden zwar die gesamten Pensionslasten bilanziert, jedoch das Sondervermögen der UK als „freiwillig“ zahlend nicht in entsprechender Höhe gegenge-rechnet).

Hinsichtlich der Pensionsansprüche in Deutschland geht es somit nicht um ein Finanzierungsproblem, sondern um ein Problem der bilanztechnischen Darstellung in der US Bilanz. Dieses Problem wäre mit einer bilanztechnischen Lösung des Saldierungsproblems der US Bilanzierungsregeln zu beheben, statt nach der Methode Dampf-walze die durch jahrelange harte Arbeit beim Kunden solide finanzierten Pensionsansprüche der deutschen KollegInnen zu beseitigen.

Beim gegebenen intellektuellen Potential der IBMerInnen in Deutschland und mit entsprechender fachlicher Beratung durch international erfahrene Juristen und Wirtschaftsprüfer sollte es möglich sein, eine kreative Lösung zu entwickeln, die im Außenverhältnis zwischen Mitarbeiter und IBM das **geltende** Grundprinzip der leistungs-orientierten Pensionspläne und deren Rentenhöhe (inklusive Erwerbsunfähigkeitsrente und Hinterbliebenenversorgung) unverändert erhält, während bei der Refinanzierung im Innenverhältnis über ein geeignetes „pension trust“ Modell oder ähnliches den US amerikanischen Bilanzierungsregeln Rechnung getragen wird.

Impressum

Redaktion: Wilfried Glißmann (BR Düsseldorf); Gisels Michels (BR Düsseldorf); Rudi Hettinger (BR Mainz); Hartmut Korban (BR Braunschweig); Martin Berghof (BR Hamburg); Thomas Raue (BR Hannover); Herbert Rehm (BR HV Stuttgart); Dr. Uli Scharffenberger (IBM Mannheim); Dr. Thomas Schütt, (IBM Walldorf). Gerd Nickel (IG Metall Vorstandsverwaltung, e-mail: gerd.nickel@igmetall.de, Tel. 069-6693-2615), Adresse: Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt); Jörg Winter (BR IBM D Entwicklung GmbH), BR = Mitglied des Betriebsrats.

Die Denkanstöße und weitere Informationen finden Sie unter: www.igmetall.de/ibm.

Wenn Sie die Denkanstöße elektronisch abonnieren wollen, schicken Sie bitte eine e-mail an: gerd.nickel@igmetall.de

Druck: Druckerei Fritz Classen, Düsseldorf, Tel. 0211/78 9887.

■ Was können Sie selber tun?

Von Jörg Winter und Herbert Rehm



empfehlen wir Ihnen, einer der in der IBM vertretenen Gewerkschaften beizutreten. Klären Sie auch hier, ob Sie Rechtsschutz bekommen (die Wartefrist für Rechtsschutz beträgt normalerweise 3 Monate, Anspruch auf Rechtsberatung haben Sie ab dem Eintrittsdatum).

Ihre eigene Rechtsposition besser zu schützen!

Gemeinsames Handeln ist jetzt erforderlich.

Die Auseinandersetzung um die IBM Betriebsrenten hat nicht nur einen juristischen Aspekt.

Die Geschäftsführung hat die politische Entscheidung getroffen, von den bisherigen Zusagen bei den Betriebsrenten abzugehen. Dem sollten wir unsere Forderung nach dem Erhalt der bisherigen Regelungen gegenüber stellen.

Den Betriebsratsgremien sind vom Betriebsverfassungsgesetz Grenzen gesetzt. Betriebsräte sind zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ verpflichtet – nur Gewerkschaften können zu Gegenmassnahmen wie z.B. einer Demonstration Kundgebung aufrufen! Es kommt jetzt darauf an, dass wir alle einen Teil der Last, die den Kolleginnen und Kollegen im Konzernbetriebsrat aufgebürdet wird, auf unsere eigenen Schultern nehmen.

Die Unterschriftenaktion „Finger weg von unserer Rente“ war ein guter Anfang. Sie hat aber offensichtlich noch nicht ausgereicht, um bei der Geschäftsführung ein Umdenken auszulösen.

Es wird wohl notwendig werden, unüberhörbar und unübersehbar (auch in der Öffentlichkeit) unsere Forderung nach dem Erhalt unserer bisherigen Rentenansprüche zu stellen. Beteiligen Sie sich an Aktionen der Gewerkschaften, damit wir auch morgen noch sagen können: „unsere (Betriebs)renten sind sicher“.

Achten Sie daher auch auf – möglicherweise kurzfristige – Mitteilungen zu Aktionen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und beteiligen Sie sich daran!

Wie gut die Betriebsrenten in Deutschland rechtlich abgesichert sind, ist die eine Sache. Rechthaben und Rechtsbekommen sind aber manchmal zweierlei.

Eine gute persönliche Vorbereitung auf den Ernstfall ist mit einer der entscheidenden Erfolgsbedingungen!

■ Druck der Geschäftsführung

Die IBM Geschäftsführung wird weiterhin versuchen, auch die Klagemöglichkeiten einzuschränken – durch Druck auf den KBR, einer verschlechternden Vereinbarung zuzustimmen und durch Druck auf jeden Einzelnen ebenfalls individuell einer verschlechternden Regelung zuzustimmen. Wenn Sie einer verschlechternden Vereinbarung durch Ihre Unterschrift zustimmen, geben Sie für immer Ihre bestehenden Ansprüche auf. Auch wenn Sie zu einer vereinbarten Verschlechterung schweigen, könnte die IBM Geschäftsführung diese verschlechterte Regelung auf sie einfach anwenden – und damit ihre Ansprüche faktisch verschlechtern. In diesem Falle gilt: Wo kein Kläger – da kein Richter.

■ Bereiten Sie sich auf den Ernstfall vor.

Klären Sie mit Ihrer Rechtsschutzversicherung oder Ihrer Gewerkschaft, ob Sie Rechtsschutz haben und den Klageweg bis zum Bundesarbeitsgericht beschreiten können. Achten Sie bei dieser Überprüfung auf Ausschlussklauseln und Sperrfristen. Wenn Sie keine Rechtsschutzversicherung haben, die Ihnen Rechtsschutz gewährt und wenn sie nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sind,

Sprechen Sie im Zweifelsfalle die gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen in der IBM an.

Führungskräfte doppelt gefordert.

Wenn Sie Führungskraft sind, gilt das bisher Gesagte uneingeschränkt auch für Sie. Möglicherweise wird die Geschäftsführung Sie in doppelter Weise fordern: Nicht nur Sie selbst sollen den geplanten Verschlechterungen zustimmen, sondern Sie sollen auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bewegen, dies zu tun. Insbesondere „Firstline“ Führungskräfte könnten so in die Enge getrieben werden.

Bedenken Sie aber, dass auch Führungskräfte (solange sie keine leitenden Angestellten sind) auch den Schutz des Betriebsrats in Anspruch nehmen können.

■ Wer klagt schon gerne gegen den eigenen Arbeitgeber?

Besser als individuelle Klagen wäre, wenn wir die geplanten Verschlechterungen gemeinsam abwehren! Unterstützen Sie deshalb den Konzernbetriebsrat dabei, dem Versuch der Geschäftsführung eine verschlechternde Vereinbarung abzuschließen, zu widerstehen.

Stärken Sie ihm auch den Rücken, dass er sich auf keine Gegengeschäfte einlassen muß! Besuchen Sie die angebotenen Infoveranstaltungen und Betriebsversammlungen und machen Sie dort Ihre Position deutlich. Fordern Sie den Konzernbetriebsrat auf, dass er bei einer möglichen Kündigung der betrieblichen Altersversorgung eine gerichtliche Überprüfung einleitet, um



Betriebliche Altersversorgung sichern IG Metall kämpft für Ihre Pensionen

Von Gerd Nickel

Angesichts der Diskussionen um die gesetzliche Rente wird die betriebliche Altersversorgung zum elementaren Bestandteil einer gesicherten Altersversorgung. Vor diesem Hintergrund unterstützt die IG Metall alle Anstrengungen zur Erhaltung von Vereinbarungen in der IBM, die zur Sicherung bestehender und künftiger betrieblicher Altersvorsorge geschlossen worden sind.

Die IBM hat jetzt zum fundamentalen Eingriff in die Altersversorgung angesetzt.

Diesen bislang durch keinerlei Fakten hinterlegten Eingriff will die IBM durch eine unter Druck erzeugte freiwillige Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat erreichen. Die IG Metall ist seit Beginn der Diskussion um die betriebliche Altersversorgung auf der Seite der Beschäftigten, die über APP, NPP und ZVP Versorgungszusagen besitzen. Sie argumentiert für die Interessen der Mitarbeiter im Konzernbetriebsrat und leistet ihren Beitrag, diese ungerechtfertigte Maßnahme zu verhindern. Auf der rechtlichen Seite garantiert die IG Metall ihren Mitgliedern darüber hinaus uneingeschränkten Rechtsschutz mit voller Kostenübernahme. Treten Sie gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft für Ihre Interessen ein. Beide in der IBM vertretenen Gewerkschaften benötigen ihre Unterstützung.

Die IG Metall hat von Anfang an die Betriebsräte sorgfältig durch unabhängige Juristen und Sachverständige unterstützt. Sie hat dem Konzernbetriebsrat gewerkschaftsunabhängige Anwälte und Wirtschaftsberatungsunternehmen vorgeschlagen, die ausschließlich Arbeitnehmervertretungen in Altersvorsorgefragen beraten. Alle diese Analysen haben ergeben, dass es in der jetzigen Situation keinerlei Anlass zu Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gibt. Es sind keine substantiellen Sachverhalte dafür zu finden. In einer Schulung für IBM Betriebsräte, die am 20. Februar 2006 gemeinsam von IG Metall und ver.di getragen wurde, hat dies auch der unabhängige Anwalt und betriebliche Altersversorgungsexperte, Dr. Silberberger, unmißverständlich erklärt.

Lassen Sie sich nicht durch vermeintliche Kompensationsgeschäfte Ihre durch jahrzehntelange Loyalität erworbene Altersversorgung nehmen. Sagen Sie Nein zu einer Konzernbetriebsvereinbarung, die Ihre Altersversorgung verschlechtert.

Wenn Sie wollen, dass Ihre Interessen wirkungsvoll vertreten werden, können Sie dies durch Ihren Beitritt zur IG Metall bestätigen.

Gerd Nickel

IBM Konzernbetreuer des Vorstands der IG Metall



Beitrittserklärung

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

Betrieb: Name und Ort _____

- ☐ vollzeitbeschäftigt ☐ männlich ☐ weiblich
☐ teilzeitbeschäftigt
☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____
☐ Studierende(r) Monatsbeitrag 2,05 EURO
☐ Angestellte/r

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Bitte die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und Ihrem IG Metall-Betriebsrat übergeben oder einsenden an:
z. Hd. Dieter Scheitor, IG Metall, Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main oder faxen an: Dieter Scheitor, Fax 069 66 93 24 98

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto. Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____

in PLZ _____ Ort _____

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 darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____