

INFO

Info der IG Metall für die Beschäftigten der IBM der Region Stuttgart

Juni 2008

One IBM – Nichts ändert sich und alles wird gut?

Durchlässigkeit und Pensionsplangültigkeit – Fehlanzeige?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 1. Juli soll es soweit sein. Dann wird ein großer Teil der Beschäftigten anderen und neuen Unternehmen der IBM zugeordnet werden. Dies ist der Wille der IBM, namentlich ihres Topmanagements mit Martin Jetter an der Spitze. Die Neustrukturierung der IBM in Deutschland mit dem Motto „One IBM“ ist die Basis für die Neuregelung der Tarifverträge mit ver.di und die Vereinbarungen mit dem Konzernbetriebsrat (KBR).

IBM-Geschäftsführung, die Gewerkschaft ver.di und der Konzernbetriebsrat (KBR) senden die gleiche Botschaft aus: Durch „One IBM“ bleibt für SIE als Betroffene alles beim Alten, sprich der schon oft bemühte so genannte „wertgleiche Übergang“ sei für alle garantiert. Ob es zukünftig eine „One IBM“ mit der Integration aller heute bundesweit Beschäftigten geben wird, darf mit einem Fragezeichen versehen werden.

Wie sich die inzwischen vorliegenden tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen nach einer ersten Sichtung zueinander verhalten, dazu im folgenden erste Analysen, Bewertungen und Forderungen der IG Metall. Insbesondere die Weitergeltung der kollektiv bestehenden Pensionsplanregelungen gibt uns dabei Anlass zu großer Sorge.

Die neue Tarifsituation

Die neu geregelten (Haus-)Tarifverträge enthalten zunächst keine verschlechternden Regelungen. Auch für die Beschäftigten der drei neuen, bisher tariflosen IBM-Gesellschaften (IBM MBS, IBM EAS, IBM EBS) gelten ab 1. Juli 2008 die gleichen tariflichen Mindestbedingungen wie für die Beschäftigten der IBM Deutschland GmbH.

Allerdings: Die Umstrukturierung und der Betriebsübergang vieler in andere, neue Gesellschaften wird durch eine Neustrukturierung der Tarifverträge „eins zu eins“ nachvollzogen. Das bedeutet: **Ab dem 1. Juli 2008 gelten in verschiedenen IBM-GmbHs verschiedene, separierte Tarifverträge.**

Aufgrund dieser neuen Rahmenbedingungen wird in den bevorstehenden Tarifverhandlungen über Gehaltserhöhungen, Altersteilzeit oder tarifliche Sonderzahlungen getrennt nach GmbHs verhandelt werden.

Wie es also mit den zukünftig scharf abgegrenzten Beschäftigungsbedingungen je nach spezialisierter Gesellschaft zu verstehen ist, werden wir in der anstehenden Tarif- und Gehaltsrunde 2008 erleben.

Wichtiger Hinweis:

In den Schreiben zum Betriebsübergang formuliert die IBM (Zitat): „Für alle anderen Mitarbeiter gilt die Anwendung der Haustarifverträge aufgrund der Bezugnahme in ihrem Arbeitsvertrag.“

Die neue betriebliche Situation

In dem zwischen IBM und KBR vereinbarten **Interessenausgleich** zu „One IBM“ wird die unternehmerische Maßnahme beschrieben. Diese Vereinbarung basiert auf gesetzlichen Regelungen (Betriebsübergang nach § 613a BGB und §§ 111 - 113 Betriebsverfassungsgesetz) wobei die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes nicht ausgeschöpft wurden.

Die **Überleitungsvereinbarung** enthält Regelungen zur „wertgleichen Überführung“. Ein materieller Ausgleich über die gesetzlichen Regelungen hinaus, besteht nur für wenige Übergangsarten (z.B. von der IBM Deutschland GmbH zur IBM Deutschland ITS GmbH bzw. bei den Übergängen aus der Sercon).

Hier stellt sich die Frage, in wie weit diese für die Kolleginnen und Kollegen unseres bisherigen Betriebes tatsächlich über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht.

Weiterführung kollektiver Pensionspläne APP und NPP gefährdet.

Der Geltungsbereich von Altem Pensionsplan (APP) und Neuem Pensionsplan (NPP) erstreckt sich nach unserer Kenntnis derzeit auf die IBM Deutschland GmbH, IBM Deutschland Entwicklung GmbH, IBM Kreditbank, PK/UK, IBM Central Holding.

Im Interessenausgleich fehlt die Zusage der IBM, dass die Pensionspläne APP und NPP kollektivrechtlich weitergelten. Nur bezüglich des Zukunftsvorsorgeplans (ZVP) wurde verbindlich zugesagt, dass dieser zukünftig für die Ziel-GmbHs Geltung besitzt. Demnach hätten APP und NPP mit dem Betriebsübergang zum 1. Juli 2008 keine kollektivrechtliche Geltung mehr für GmbHs wie etwa BS, EAS, EBS und MBS.

Dies hat auch der **Jurist der IBM-Geschäftsführung, Herr Dr. Kohls**, am Freitag, 6. Juni, während einer Betriebsversammlung in der NL Düsseldorf bestätigt: **Durch einen Betriebsübergang am 1. Juli 2008 verändert sich der rechtliche Status von APP und NPP.**

- Heute sind APP und NPP für die Kollegen kollektivrechtliche Regelungen.
- Durch den Betriebsübergang am 1. Juli werden diese Regelungen Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages (Rechtsfolge entsprechend § 613a BGB).

Dieser kleine Unterschied hat es aber in sich:

- Eine kollektive Vereinbarung zu APP bzw. NPP ist eine normsetzende Regelung und somit unverzichtbar. Dies bedeutet für den Einzelnen: Niemand kann ohne Zustimmung des KBR rechtswirksam auf APP bzw. NPP verzichten.
- Wenn APP bzw. NPP in Folge von § 613a BGB zum 1. Juli in den Einzelarbeitsvertrag übertragen wird, dann wäre der Verzicht des Einzelnen rechtswirksam.

Neue Arbeitsverträge bei GmbH-Wechsel nach dem 1. Juli 2008?

Während der Betriebsversammlung am 6. Juni in der NL Düsseldorf hat Herr Dr. Kohls auch erklärt, dass bei einem GmbH-Wechsel nach dem 1. Juli 2008 ein neuer Arbeitsvertrag zu unterschreiben sei. Eine Nachfrage dazu, ob die Weiterführung von APP bzw. NPP gesichert sei, konnte er nicht bestätigen. Hier wird erneut deutlich: Die Trennung nach GmbHs schafft eine neue, rechtlich unterschiedliche, Situation nach dem 1. Juli 2008.

Übrigens: Bereits heute wendet IBM diese Vorgehensweise bei einem GmbH-Wechsel in die BWI an: Wer fest in die BWI wechselt, für den gilt künftig der ZVP. Soll diese Methode auf alle künftigen GmbH-Wechsel ausgeweitet werden?

Unterbleiben rechtsverbindliche kollektive Vereinbarungen, würde dies künftig bedeuten: individuelles Verhandlungsgeschick würde die Weitergeltung künftiger Pensionsansprüche bestimmen. Jede/r wäre auf sich allein gestellt.

Deshalb ist es nach unserer Erfahrung von besonderer Bedeutung, dass die kollektivrechtliche Sicherung von APP bzw. NPP verbindlich geregelt ist. Sie wirkt quasi wie ein Gesetz und ist langfristig am verlässlichsten für jeden Einzelnen.

Blindes Vertrauen in Absichtserklärungen oder in mündliche Verlautbarungen ist uns zu wenig. Deshalb fordert die IG Metall:

1. Die IBM Geschäftsführung soll in rechtsverbindlicher Weise sicherstellen, dass auch APP und NPP nach dem Betriebsübergang zum 1. Juli 2008 in allen IBM Konzerngesellschaften kollektivrechtlich weiter gelten.

2. Die IBM Geschäftsführung soll in rechtsverbindlicher Weise die Durchlässigkeit innerhalb des IBM Konzern, regeln:

- bei einem GmbH-Wechsel soll der bestehende Pensionsplan jedes Kollegen (sei es APP, NPP oder ZVP) kollektivrechtlich weitergeführt werden,

- bei einer GmbH-übergreifenden Versetzung muss die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden,

- bei einem Wegfall von Tätigkeiten in einer GmbH sind Bewerbungen der betroffenen Kollegen auf freie Stellen in anderen GmbH's bevorzugt zu berücksichtigen.

Dazu bedarf es ergänzender Vereinbarungen mit dem KBR.