

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung



Peter Stumph, Schlehenweg 39, 53340 Meckenheim

Frau

Bundesministerin Andrea Nahles

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
Ministerbüro

Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin (Dienstsitz Berlin)

Rochusstr. 1, 53123 Bonn (Dienstsitz Bonn)

29.09.2015

Betr.: Ergänzung § 16 BetrAVG / Betriebsrentenprobleme bei ver.di

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

bezugnehmend auf das Gespräch des Herrn Große Deters, Büroleiter des Herrn Sebastian Hartmann MdB, mit Frau Reinbacher, erlaube ich mir, Sie im Auftrag der "**Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung**" um ein Gespräch zu bitten, an dem auch meine Kollegen Heino Rahmstorf und Reinhard Drönner aus Hamburg beteiligt sein würden. Es handelt sich bundesweit bei den ehemaligen DAG-Beschäftigten mit bAV-Ansprüchen z.Zt. um 531 aktiv bei ver.di Beschäftigte und 821 Betriebsrentner/innen (siehe Klartext 32 www.dag-rgk-forum.de). Ich gehöre als ehemaliger DAG-Gewerkschaftssekretär und -Bezirksleiter in Bonn von 1965 bis zum Eintritt in den Ruhestand 1998 zu diesem Kreis von Betriebsrentnern.

Bei dem erbetenen Gespräch geht es u.E. um die notwendige gesetzliche Ergänzung des § 16 Abs.1 BetrAVG im Zusammenhang mit Betriebsrentenproblemen bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di -.

Diese Probleme sind beispielhaft für verweigerte Betriebsrentenanpassungen durch Arbeitgeber mit Hilfe der Arbeitsgerichtsbarkeit bis zum BAG. Auf darüber hinaus gehenden Regelungsbedarf zum Prozeßrecht in der Arbeitsgerichtsbarkeit und steuerrechtliche Fragen erlauben wir uns ergänzend hinzuweisen.

Für die richterliche Auslegung des § 16 Abs. 1 BetrAVG ist nach unseren Erfahrungen die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeber bedeutsamer als die Beachtung der Belange von Versorgungsempfängern. Insoweit wäre es interessant zu erfahren, ob und inwieweit das BMAS aus der Auswertung dieser Rechtsprechung zu Lasten der Betriebsrentner und Bevorteilung der Arbeitgeber selbst gesetzgeberische Initiativen ergreifen oder es bei diesem Zustand belassen will. Auf jeden Fall würde es die ohnehin anstehende Novellierung des BetrAVG erlauben, die eigentlich gesetzlich gewollte und von der LAG-/ BAG-Rechtsprechung beseitigte Sinnhaftigkeit des Betriebsrentengesetzes wieder herzustellen.

Zur Vorbereitung dieses Gesprächs erforderliche fachliche Fragen und Lösungsmöglichkeiten sollten vorab mit Herrn Ministerialdirektor Hans-Ulrich Flecken besprochen werden. Die Erlaubnis wird hiermit erteilt, in die in unserem Internet-

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung

auftritt www.dag-rgk-forum.de gespeicherten Unterlagen, insbesondere zum BAG-Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren - 3 AZN 788/14 - mit dem Hamburger LAG-Urteil vom 23.7.2014 - 5 Sa 87/13 -, der Nichtzulassungsbeschwerdebegründung vom 17.9.2014, deren Ergänzung aufgrund neuen Sachverhalts vom 15.12.2014, und die Zurückweisung durch das BAG vom 13.1.2015, einzusehen und diese auszuwerten. Mit diesem Musterverfahren wurde für weitere 50 ehemalige DAG-Beschäftigte im Ruhestand die durch die Arbeitgeberin ver.di verweigerte Anpassung ihrer Betriebsrenten für den Zeitraum 2012 und 2013 arbeitsgerichtlich bestätigt. Rechtlich bedeutsam für die Prozeßbeteiligten ist das Verfahren für die Jahre 2012 und 2013. Ab 2014 ist der Rechtsweg für über 800 ehemalige DAG-Beschäftigte als Betriebsrentner wieder offen.

Die Beziehung der Gerichtsakten LAG Hamburg - 5 Sa 87/13 - und BAG - 3 AZN 788/14 - durch das BMAS wird empfohlen.

Besonderer Beachtung empfehlen wir auch die BAG-Urteile - 3 AZR 512/00 – und 3 AZR 217/05 -, die zu verweigerten Betriebsrentenanpassungen gefällt wurden und deutlich machen, dass der DGB und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - als Arbeitgeber/in über das Gewerkschaftsprivileg des Art 9 III GG im Vergleich zu anderen Arbeitgebern der privaten Wirtschaft und öffentlicher Dienste zum Nachteil ihrer Betriebsrentner prozessual über Maßen bevorteilt werden, weil sie hinsichtlich ihrer behaupteten wirtschaftlichen Lage nicht nachweispflichtig sind.

Diese Urteile wurden neben einer Reihe weiterer Urteile des BAG und von Landesarbeitsgerichten von ver.di in das Verfahren LAG Hamburg - 5 Sa 87/ 13 - / BAG - 3 AZN 788/14 - eingeführt. Sie dürften deutlich machen, dass über die zu beseitigende Bevorteilung der Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Auskunftspflichten zur wirtschaftlichen Lage i.S. § 16 Abs. 1 BetrAVG hinaus eine Änderung der Verfahrensordnung vor den Gerichten für Arbeitssachen dringend erforderlich ist. Die Anwendung der Zivilprozeßordnung nach § 46 ArbGG enthebt die Arbeitsgerichte der Verpflichtung, von amtswegen den streitigen Sachverhalt zu ermitteln. Ohne Einführung und Anwendung des Amtsermittlungsverfahrens durch die Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte und das BAG sind und bleiben Arbeitnehmer prozessual benachteiligt. Die Zivilprozeßordnung ist die Prozeßordnung der finanzstärkeren Prozeßbeteiligten, die mit viel Geld und weltweit operierenden Anwaltskanzleien die finanziell schwächeren Arbeitnehmer zu deren Nachteil benachteiligen dürfen, wie im Verfahren LAG Hamburg - 5 Sa 87/ 13 - , BAG - 3 AZN 788/14 - nachgewiesen werden kann.

Nach der vorgenannten LAG-/BAG-Entscheidung ist für die Anerkennung einer Anpassungsverpflichtung durch den Arbeitgeber erforderlich, dass für die gesamte mögliche Rentenbezugsdauer die finanziellen Verpflichtungen voll ausfinanziert sind. Das aber würde bedeuten, dass Zuwendungen an Unterstützungskassen nicht in der Höhe des geltenden § 4 d EStG und ergänzender Vorschriften, sondern in der Höhe versicherungsmathematischer Gutachten zur Erfüllung des Versorgungszwecks steuerbegünstigt sein müssten. Vergleichbar gilt dies für die Befreiung von der Steuerpflicht nach § 5 (1) Ziff. 3 KStG.

Gesprächsinhalt soll vorrangig die erforderliche Ergänzung des § 16 Abs. 1 BetrAVG sein.

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung

Zu den Betriebsrentenproblemen bei ver.di und zur notwendigen Ergänzung des § 16 Abs.1 BetrAVG wird ausgeführt:

1. Unterschiedliche Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung bei den ver.di-Gründungsgewerkschaften.

Bei den ver.di-Gründungsgewerkschaften erfolgte die Finanzierung der betrieblichen Versorgungszusagen unterschiedlich. Die Versorgungszahlungen erfolgten einerseits nach dem *Kapitaldeckungsverfahren aus dem Kapitalertrag (= DAG)*, andererseits aus *laufenden Einnahmen (= ÖTV, HBV, IGMedien, DPG)*. Für die ehemaligen DAG-Beschäftigten ist ab 2001 für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung die *"Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG"* (DAG-RGK (Stiftung)) zuständig. Es handelt sich um eine geschlossene Unterstützungskasse. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung für die ehemaligen Beschäftigten der anderen ver.di-Gründungsgewerkschaften und neu eingestellten ver.di-Beschäftigten erfolgt durch die DGB-Unterstützungskasse.

Vor ver.di-Gründung hat die seit 1950 bestehende DAG-Ruhegehaltskasse e.V. am 24.4.2001 durch Stiftungsgeschäft die *"Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG"* mit Vermögensübertragung (127 Mio €) gestiftet. Die DAG-RGK e.V. erhielt die Mittelzuweisungen aus dem Haushaltstitel Personalkosten der DAG, die durch Gehaltsverzicht der DAG-Beschäftigten aufgebracht wurden (siehe *"Die Ruhegehaltskasse der DAG"* vom 15.11.2004 - www.dag-rgk-forum.de). Mit Schreiben vom 1.2.2000 unterrichtete der DAG-Vorsitzende Roland Issen die DAG-Beschäftigten u.a. darüber, dass das Versorgungswerk der DAG-RGK e.V. in eine Stiftung umgewandelt werde und mit einem Vermögen ausgestattet werden soll, "dass die Erfüllung aller zukünftigen Versorgungsverpflichtungen sicherstellt.", was deren Wertsicherung durch Anpassungen einschließt (siehe www.dag-rgk-forum.de).

Im Vorstand und Kuratorium der DAG-RGK (Stiftung) ist die durch Verschmelzungsvertrag gebildete Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) nicht vertreten. Versorgungszahlungen erfolgen aus dem Kapitalertrag und soweit notwendig aus dem Stiftungsvermögen (§ 4 Abs. 2 Stiftungssatzung). Nach den für die ehemaligen DAG-Beschäftigten geltenden Leistungsrichtlinien, die eine Anpassung der Ruhegehälter nach dem Erhöhungssatz der GRV des Vorjahres vorsehen, erfolgten die Betriebsrentenzahlungen bis einschließlich 2011, ebenso ab 2007 im Dreijahresrhythmus nach dem Verbraucherpreisindex unter Anrechnung der Anhebungen entsprechend GRV- Erhöhungssatz. Anpassungsentscheidungen zu den Betriebsrenten erfolgten bis 2001 durch die DAG-RGK e.V. und 2002 bis 2011 durch die DAG-RGK (Stiftung), nie durch den DAG-Bundesvorstand bis 2001 und ver.di-Bundesvorstand 2002 bis 2011. Erstmals 2012 machte der ver.di-Bundesvorstand gegen über den ehemaligen DAG-Beschäftigten sein Anpassungsbestimmungsrecht geltend und lehnt seitdem wegen der wirtschaftlichen Lage von ver.di die Erhöhungen der Betriebsrenten ab. So im Verfahren LAG Hamburg - 5 Sa 87/13 -, BAG - 3 AZN 788/14 - ohne Annahme von Beweisangeboten und unter Mißachtung aller Grundsätze des Vertrauensschutzes als zulässig bestätigt (siehe wie zuvor).

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung

2. DAG-RGK (Stiftung) entlastet seit 2001 ver.di von Betriebsrentenzahlungen.

ver.di erbringt seit Gründung 2001 keine finanziellen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung ehemaliger DAG-Beschäftigter, gleich ob Betriebsrentner oder noch aktiv für ver.di tätig.

Durch die Betriebsrentenzahlungen der DAG-RGK (Stiftung) aus dem Kapitalertrag der Stiftung ist ver.di bis 2014 um mehr als 60 Mio € finanziell entlastet worden. Die DAG-RGK (Stiftung) verfügte am 31.12.2014 über ein Gesamtkassenvermögen (höchstzulässiges Kassenvermögen u. Überdotierungsvermögen) von 120,5 Mio €.

Mit dem vor ver.di-Gründung geschaffenen Betriebsrentenvermögen der DAG-RGK e.V. und Stiftung nach dem Iststande sind unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Gutachten, die Anpassungen der Betriebsrenten nach dem Erhöhungssatz der GRV bzw. dem Kaufkraftausgleich mindestens für die nächsten zwanzig Jahre gesichert, ohne dass ver.di dadurch finanziell belastet wird.

Im Verfahren LAG-Hamburg - 5 Sa 87/13 - und so vom BAG - 3 AZN 788/14 - bestätigt, war prozeßentscheidend, ver.di müsse "... gestützt auf die versicherungsmathematischen Gutachten - damit rechnen, in absehbarer Zeit, nämlich in den 30iger Jahren, erheblich in Anspruch genommen zu werden ..." (siehe S. 30 LAG-Urteil - www.dag-rgk-forum.de).

An die Stelle des Prüfungszeitraumes von 3 Jahren vor und 3 Jahren nach dem Anpassungsstichtag i. S. § 16 Abs. 1 BetrAVG wird hier ein Prüfungszeitraum von mehr als 20 Jahren in die Zukunft gewillkürt.

3. ver.di zehrt Betriebsrenten-Stiftungsvermögen mit richterlicher Billigung aus.

Wäre bei Arbeitsgerichtsverfahren das Amtsermittlungsprinzip bestimmend, hätte nicht nur den zahlreichen Beweisangeboten durch Zeugen und Urkundsbeweise erst- und zweitinstanzlich gefolgt werden müssen, sondern es wäre dabei - wie erst nach dem LAG-Urteil vom 23.7.2014 durch Vorstandsprotokoll der DAG-RGK (Stiftung) vom 2.9.2014 geoffenbart - auch die zielgerichtete Auszehrung des Stiftungsvermögens durch personalwirtschaftliche ver.di-Maßnahmen bei der Urteilsfindung zu berücksichtigen gewesen. Hinzu kommt, dass 2001 dem Betriebsrentenvermögen durch die DAG rund 14 Mio € in der vermeintlichen Annahme, es werde nicht gebraucht, entnommen und ver.di übereignet wurden (siehe Klartext 31 S. 3 bis 5 - www.dag-rgk-forum.de). Ohne diese Auszehrung des Stiftungsvermögens bzw. Entnahme von Betriebsrentenvermögen wären die Versorgungsleistungen der DAG-RGK (Stiftung) bis zum letztversterbenden Anspruchsberechtigten gesichert und hätte die Negativentscheidung des LAG Hamburg / des BAG nicht erfolgen können.

Hinzu kommt, dass ver.di für ehemalige Beschäftigte der anderen Gründungsgewerkschaften und Neueingestellte (ab 2007) vorsorgend 4 % des versorgungsfähigen Arbeitsentgelts zur betrieblichen Altersversorgung leistet, ehemaligen DAG-Beschäftigten aber diese vorsorgenden Leistungen zur bAV verweigert. Von wegen gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Für den ver.di-Personalkostenetat sind ehemalige DAG-Beschäftigte um 4 % billiger.

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung

4. Gehaltserhöhungen für Beschäftigte und Nullrunden für Betriebsrentner als ver.di-Maxime.

Für die aktiv ver.di-Beschäftigten hat der ver.di-Bundesvorstand mit dem ver.di-Gesamtbetriebsrat für die Jahre 2011 bis 2014 die Erhöhung der Entgelte um 7,9 Prozent plus 800 € Einmalzahlungen vereinbart und für 2015 eine Entgelterhöhung von 2 Prozent angeboten. Dem ist zuzustimmen, weil gute Arbeit ihren Wert hat. Für die ver.di-Betriebsrentner einschließlich der Betriebsrentner aus den Gründungsgewerkschaften hat der ver.di-Bundesvorstand mit seinen Anpassungsverweigerungen seit 2011 bis 2016 hinein Nullrunden bestimmt. Er missachtet damit den dem Betriebsrentenrecht innewohnenden Grundsatz, das erbrachte Arbeitsleistung im Berufsleben und dafür zugesagte Gegenleistung einer durch Anpassungen wertgesicherten Betriebsrente im Ruhestand zwei Seiten einer Medaille sind.

Die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während des Berufslebens kann nicht zurück geholt werden, wohl aber im Ruhestand die Zusage einer durch Anpassungen wertgesicherten Betriebsrentenleistung durch den Arbeitgeber. Und das soll rechtens sein? Es erinnert doch mehr an Orwells "Farm der Tiere" als an das Sozialstaatsgebot Art 20 I GG. Würde sich das BAG in der Auslegung des § 16 Abs. 1 BetrAVG an den Grundsätzen orientieren, die das BVerfG in seiner Entscheidung vom 5.5.2015 - BvL 17/03 - zur Richterbesoldung und -Versorgung postuliert hat, müsste es den Belangen der Versorgungsempfänger eine andere und dem eigentlichen Gesetzeswillen entsprechende Wertung zukommen lassen (siehe: spiegel.de/Karriere/Berufsleben).

Betriebsräte/Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsräte haben kein gesetzliches Vertretungsrecht für Betriebsrentner/innen. Dies führt - von Ausnahmen sozialer Verantwortung wie beim Gesamtbetriebsrat der DAG bis zur ver.di-Gründung abgesehen - im Ergebnis dazu, dass der zur Verfügung stehende "Kuchen" ohne Berücksichtigung berechtigter Interessen von Betriebsrentnern/innen verteilt wird, wie am gewerkschaftlichen ver.di-Beispiel mit Gehaltserhöhungen für Beschäftigte und Nullrunden für Betriebsrentner erkennbar ist. Das aber widerspricht Geist und Inhalt des Betriebsrentengesetzes und ist abzustellen.

Dem ver.di-Bundesvorstand müsste es bei über 430 Mio Euro Beitragseinnahmen sowie zusätzlicher Einnahmen aus Vermögenserträgen und rund 3.400 Beschäftigten möglich ein, so zu haushalten, dass er zu seinen gewerkschaftlichen Aufgaben und der Bezahlung der Aktivbeschäftigten auch seine gesetzlichen Anpassungsverpflichtungen gegenüber den Betriebsrentnern/innen erfüllt.

5. Gesetzgeber ist gefordert, Betriebsrentenanpassungen zu sichern.

Die Ergänzung des § 16 Abs. 1 BetrAVG ist erforderlich. Die jetzige richterliche Auslegung des § 16 Abs. 1 BetrAVG führt entgegen dem Gesetzeswillen zur zielgerichteten Abkoppelung der Betriebsrenten von der Einkommensentwicklung der Aktivbeschäftigten, wie bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - nachzuweisen ist, die von 2011 bis 2014 die Entgelte ihrer Beschäftigten um 7,9 Prozent plus 800 Euro Einmalzahlungen erhöhte, den Betriebsrentnern/innen aber von der Arbeitsgerichtsbarkeit bestätigte Nullrunden verordnete.

Selbsthilfeinitiative ehemaliger DAG-Beschäftigter zur Sicherung ihrer betrieblichen Altersversorgung

Die Problemlösung könnte darin bestehen, dass - soweit Aktivbeschäftigte Vergütungserhöhungen erhalten - eine Anpassung der Betriebsrenten in dieser Höhe, mindestens aber in der Höhe § 16 Abs. 3 Ziff. 1 BetrAVG zu erfolgen hat.


Soweit bei zu einem Arbeitgeber verschmolzenen früheren Arbeitgebern unterschiedliche Finanzierungssysteme der betrieblichen Altersversorgung bestanden, wie bei der DAG mit Kassenvermögen plus Überdotierungsvermögen einerseits und Finanzierung aus laufenden Einnahmen wie bei ÖTV, HBV, IGMedien andererseits, ist bei der Auslegung der "wirtschaftlichen Lage" des Arbeitgebers i. S. § 16 Abs. 1 BetrAVG eine differenzierende Regelung erforderlich.

Die Problemlösung könnte darin bestehen, dass bei dieser Fallgestaltung das Anpassungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers auf den Zeitraum beschränkt wird, in dem er selbst für Beschäftigte finanzielle Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung geleistet hat.

Weiter sollte hinsichtlich des Durchführungswegs Unterstützungskasse i.S. § 1 b BetrAVG der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, für Betriebsrentenleistungen, zu denen er keinen finanziellen Beitrag geleistet hat, Geldleistungen an die Unterstützungskasse zu erbringen. Die UK kann zwar bereits jetzt für solche Betriebsrentenzahlungen gegenüber dem Arbeitgeber einen Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB geltend machen (BAG 10.11.1977 - 3 AZR 705/76 - , LAG Hessen 14.12.2011 - 8 Sa 777/11 -), doch ist eine gesetzliche Normierung zielführender, wie das Beispiel ver.di lehrt.

Sehr geehrte Frau Bundesministerin, dem erbetenen Gesprächstermin einschließlich vorhergehender Fachgespräche sehe ich - auch für meine Kollegen Heino Rahmstorf und Reinhard Drönner - gerne entgegen und wäre Ihnen dankbar, wenn dies an Ihrem Bonner Dienstsitz (barrierefreier) möglich sein könnte.

Mit vorzüglicher Hochachtung


(Peter Stumph)

Nachrichtlich:
Sebastian Hartmann MdB
Dr. Norbert Röttgen MdB (Wahlkreisabgeordneter)
Heino Rahmstorf, Reinhard Drönner