

**Entwicklung der  
Anpassungsvorschriften der  
Unterstützungs-Richtlinien  
und Stellungnahme  
zu den Anpassungs-  
entscheidungen  
der Gewerkschaft ÖTV  
und von ver.di  
zu den Betriebsrenten  
seit 1993**



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	5
Entwicklung der Anpassungsregelung bei der Unterstützungskasse des DGB e. V.....	6
Entstehung der betrieblichen Übung bei der Unterstützungskasse des DGB e. V.....	9
Betriebsrentenanpassungen nach 1993.....	10
Betriebsrentenanpassung 2000 .....	10
Betriebsrentenanpassung 2002 .....	10
Betriebsrentenanpassungen 2008 bis 2010.....	11
Keine Betriebsrentenanpassungen ab 2011 .....	12
Grundsätze für die Betriebsrentenanpassungen .....	13
Prüfungszeitraum.....	13
Lage des Anpassungszeitraumes .....	13
Bündelung der Anpassungsstichtage.....	15
Anpassungsmaßstab .....	17
Auswirkungen dieser Grundsätze für die Betriebsrentner bei ver.di .....	17
Wirtschaftliche Lage von ver.di .....	18
<b>Unterschiedliche Entwicklung der Betriebsrenten und der Vergütungen seit 1993.....</b>	<b>21</b>
Anpassung der Betriebsrenten.....	21
Entwicklung der Vergütungen bei der Gewerkschaft ÖTV und ver.di ab 1993 .....	23
Sonstige Gründe zur Erhöhung der Kosten der betrieblichen Altersversorgung .....	26
Koalitionsfreiheit und betriebliche Altersversorgung .....	26
Schlussfolgerung .....	28



## Einleitung

Auf Wunsch der Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner der früheren Gewerkschaft ÖTV aus Stuttgart und Umgebung habe ich die Fakten über die Anpassungen der Betriebsrenten und die Entwicklung der Vergütungen der Gewerkschaft ÖTV und von ver.di ab 1993 zusammengetragen, gegenübergestellt, bewertet und Verbesserungsvorschläge gemacht.

**Ver.di** ist zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Einrichtungen Mitglied der Unterstützungskasse des DGB e. V. (nachfolgend: U-Kasse). Die U-Kasse ist eine Gruppenunterstützungskasse. Vor etwa 20 Jahren wurde die Einheitlichkeit der Versorgungszusagen für alle Mitglieder aufgegeben. Deshalb kann jedes Mitglied seit dieser Zeit den Beschäftigten unterschiedliche Versorgungszusagen erteilen. Sie können seitdem auch autonom darüber entscheiden, ob die Betriebsrenten anzupassen sind und wie hoch die Anpassungen sein sollen. Ein Mitglied könnte z. B. die Anpassung nach den Werten des Verbraucherpreisindex (**Teuerungsausgleich**), ein anderes nach der Entwicklung der Nettolöhne in der Organisation (**reallohnbezogene Obergrenze**) vornehmen und ein Weiteres könnte die Anpassung verweigern.

Betriebsrenten haben sowohl Versorgungscharakter als auch Entgeltcharakter. Sie sind eine Gegenleistung im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis.<sup>1</sup> Der Entgeltcharakter tritt immer mehr in den Vordergrund. Betriebsrenten sind grundsätzlich langfristig laufende in Teilbeiträgen zu erbringende Leistungen, die der inflationären Auszehrung unterliegen.<sup>2</sup> Deshalb ist der Arbeitgeber nach § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verpflichtet<sup>3</sup> – nicht der Versorgungsträger (U-Kasse) – alle drei Jahre zu prüfen, ob die laufenden Leistungen (Betriebsrenten) anzupassen sind. Die Entscheidung über die Anpassung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen. Dabei sind die Belange der Versorgungsempfänger und die wirtschaftliche Lage der Organisation zu berücksichtigen. Durch die Anpassungen soll die Auszehrung der Betriebsrenten vermieden und ihr realer Wert (Kaufkraft) erhalten bleiben.<sup>4</sup>

Die Auslegung des § 16 BetrAVG (Anpassung der laufenden Leistungen an die Preisentwicklung) ist nicht einfach. Er war und ist teilweise immer noch unklar formuliert. Der Gesetzgeber hat es – wie so oft – der Rechtsprechung überlassen, die im Gesetz verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe auszulegen und zu konkretisieren. Selbst einige wesentliche Fragen der Anpassung sind gesetzlich nicht geregelt. In der Zwischenzeit haben die Gerichte einige unbestimmte Rechtsbegriffe ausgelegt, in dem sie für einen unbestimmten Rechtsbegriff mehrere unbestimmte Rechtsbegriffe geschaffen haben. Diese Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für die Bundesgerichte nutzen einige Arbeitgeber zu ihren Gunsten aus. Leider verhält sich **ver.di** entsprechend.

---

<sup>1</sup> Höfer/Reinhard/Reich, Betriebsrentengesetz (BetrAVG), 18. Aufl., Kap. 3 Rn. 6

<sup>2</sup> Marx, Handbuch der Entgeltumwandlung, 1. Aufl., Rn. 826

<sup>3</sup> Huber in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber, BetrAVG, 4. Aufl., § 16 Rn. 10

<sup>4</sup> BAG 14.02.2012 – 3 AZR 685/09, Rn. 32, lexetius.com 2012, 2428; DB 2012, 1935

## **Entwicklung der Anpassungsregelung bei der Unterstützungskasse des DGB e. V.**

Die Gewerkschaft **ÖTV** und anschließend **ver.di** haben die von ihnen freiwillig zugesagten Betriebsrenten seit 1993 nur selten und in der Regel unkorrekt angepasst. Die U-Kasse passte jahrzehntelang – schon vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes (1975) – im Einvernehmen mit ihren Mitgliedern die Betriebsrenten jährlich nach den Veränderungen der Bruttoarbeitsentgelte an (betriebliche Übung). Seit 1993 hat die Gewerkschaft **ÖTV** und einige andere Gewerkschaften die Betriebsrenten nicht mehr oder nur teilweise angepasst. Die Nichtanpassungen hat sie mit ihrer angeblichen schlechten wirtschaftlichen Lage begründet. Die Nichtanpassungen wurden den Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentnern zuerst jährlich und später alle drei Jahre mitgeteilt. Die Umstellung von dem einjährigen auf den dreijährigen Anpassungsmodus erfolgte ohne Unterrichtung der betroffenen Betriebsrentner, obwohl durch die jahrzehntelange jährliche Anpassung eine betriebliche Übung entstanden ist.

**Beweis:** Vorlage einer Fotokopie der Seite 39 des Statistikbandes der U-Kasse von 1994

Die jährliche Anpassung der Betriebsrenten bei der Gewerkschaft **ÖTV** bzw. **ver.di** ist aus folgenden Gründen zur betrieblichen Übung erstarkt:

Beim Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes 1974/1975 hatte § 20 der Unterstützungsrichtlinien – gültig ab 1. Januar 1975 – folgenden Wortlaut:

**„§ 20  
Anpassung der Unterstützung**  
Die Anpassung der Unterstützungen wird auf Vorschlag des Bundesvorstandes des DGB von der Mitgliederversammlung beschlossen.“

**Beweis:** Fotokopie der Unterstützungsrichtlinien gültig ab 1. Januar 1975

Nach § 16 BetrAVG war der Arbeitgeber ab 1975 bis heute verpflichtet, alle drei Jahre zu prüfen, ob die laufenden Leistungen (Betriebsrenten) an die inflationsbedingte Entwicklung anzupassen sind.<sup>1</sup> Der Wortlaut des § 20 der Unterstützungs-Richtlinien stimmte mit § 16 BetrAVG nicht überein. Die Mitgliederversammlung des DGB war und ist nicht der entscheidungsbefugte frühere Arbeitgeber der Betriebsrentner der einzelnen Gewerkschaften oder gewerkschaftlichen Einrichtungen.

Die Mitgliederversammlung der U-Kasse setzt sich nach § 5 Abs. 3 der Satzung der U-Kasse wie folgt zusammen:

---

<sup>1</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 17, lexetius.com 2015, 4485

**„§ 5  
Mitgliederversammlung**

(...)

(3) Ein Recht auf Vertretung in der Mitgliederversammlung haben nur der Deutsche Gewerkschaftsbund und die ihn tragenden Gewerkschaften. Jedes andere Mitglied kann sich nur von einem Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder einer der Gewerkschaften vertreten lassen.“

**Beweis:** Fotokopie der Satzung der Unterstützungskasse des DGB e. V.

Neben den DGB und den Gewerkschaften waren auch mehrere gewerkschaftliche Einrichtungen Mitglieder der U-Kasse. Die gewerkschaftlichen Einrichtungen hatten in der Mitgliederversammlung kein Stimmrecht. Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung über die jährlichen Anpassungen der Betriebsrenten waren auch für sie bindend.

Ab 1. April 1988 bis zum 6. Juni 1995 hatten die Paragraphen 24 der Unterstützungs-Richtlinien 1980 und der Unterstützungs-Richtlinien 1983 (UR 83) folgenden Wortlaut:

**„§ 24  
Anpassung der Unterstützung**

(1) Die Unterstützungskasse hat mindesten alle drei Jahre zum 1. Juli eine Anpassung der laufenden Unterstützungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange der Unterstützungsempfänger sowie die finanzielle Lage der Kassenmitglieder zu berücksichtigen.

(2) Über die Anpassung der laufenden Unterstützungen entscheidet die Mitgliederversammlung.“

**Beweis:** Fotokopie der Unterstützungs-Richtlinien gültig ab 1. April 1988

Ab 7. Juni 1995 hatten die §§ 24 UR 83 und UR 88 folgenden Wortlaut:

**„§ 24  
Anpassung der Unterstützung**

(1) Die Unterstützungskasse hat mindesten alle drei Jahre zum 1. Juli eine Anpassung der laufenden Unterstützungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange der Unterstützungsempfänger sowie die finanzielle Lage der Kassenmitglieder zu berücksichtigen.

(2) Über die Anpassung entscheidet der Kassenvorstand im Einvernehmen mit dem jeweiligen Kassenmitglied. Der Kassenvorstand beschließt über die Anpassung der Unterstützungen getrennt nach Kassenmitgliedern. Die Kassenmitglieder sollen der Unterstützungskasse bis zum 31. März eines Jahres eine Empfehlung über die nächste Anpassung geben.“

**Beweis:** Fotokopie der Unterstützungs-Richtlinien gültig ab 7. Juni 1995

Die U-Kasse hat von 1975 bis 01.01.1983 die Betriebsrenten jährlich am 1. Januar angepasst. 1984 wurde der Anpassungsstichtag auf den 1. Juli verlegt.

**Beweis:** Vorlage einer Fotokopie der Seite 39 des Statistikbandes der U-Kasse von 1994

Nach 1993 gab es für die U-Kassen-Mitglieder keine einheitlichen Anpassungen mehr.

Auch der Absatz 2 der Paragraphen 24 der UR 83 und UR 88 stimmt nicht mit dem geltenden Recht (§ 16 BetrAVG) überein. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beginnt der erste Anpassungszeitraum mit der Rentenzahlung und endet mit dem Monat unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag.<sup>1</sup> Nach diesen Anpassungsvorschriften sollen die Kassenmitglieder der Unterstützungskasse bis zum 31. März eines Jahres ihr eine Empfehlung über die nächste Anpassung abgeben. Am 31. März eines Jahres werden erst die Daten des Verbraucherpreisindex für den Monat Februar veröffentlicht. Die Daten des Verbraucherpreisindex für den Monat Juni werden erst Ende Juli bekannt gemacht. Diese Daten sind für eine korrekte Anpassung maßgebend.

Unbestreitbar ist diese Rechtsprechung des BAG mehr als problematisch, denn sie führt bei einer korrekten Umsetzung zu einer verspäteten Anpassung und zwangsläufig zu einer Nachzahlung. Werden auf den 1. Juli eines Jahres die laufenden Leistungen gebündelt angepasst, dann endet der Anpassungszeitraum mit dem Monat Juni. Die Daten des Verbraucherpreisindex des Monats Juni veröffentlicht das Statistische Bundesamt aber erst Ende Juli. Damit könnte eine korrekte Anpassung wahrscheinlich erst mit der Septemberabrechnung erfolgen.

Im Oktober 2007 wurden auf Beschluss der Mitgliederversammlung die §§ 24 Unterstützungs-Richtlinien 1983 (UR 83) und UR 88 wie folgt geändert:

#### **„§ 24**

#### **Anpassung der Unterstützung**

Über die Anpassung einer laufenden Unterstützung entscheidet das Kassenmitglied, bei dem der/die Begünstigte zuletzt beschäftigt war, im Rahmen von § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Das Kassenmitglied teilt der Unterstützungskasse bis zum 31. März jeden Jahres mit, ob und in welcher Höhe eine Anpassung zum Stichtag 1. Juli zu erfolgen hat. Der Kassenvorstand beschließt die Umsetzung der Anpassung im Einvernehmen und auf Basis der Entscheidung des Kassenmitgliedes.“

**Beweis:** Fotokopie der UR 83 und UR 88 vom 30.10.2007

Auch diese Fassungen der §§ 24 UR 83 und UR 88 sind nicht gesetzeskonform.

---

<sup>1</sup> BAG 10.03.2015 – 3 AZR 739/13, Rn. 14, lexetius.com 2015, 1251



## **Entstehung der betrieblichen Übung bei der Unterstützungskasse des DGB e. V.**

Die Gewerkschaft ÖTV hat bis zu ihrer Auflösung (2001) die Anpassungen der Betriebsrenten jährlich geprüft und den Versorgungsempfängern das Ergebnis ihrer Prüfung schriftlich mitgeteilt. Ver.di prüft dagegen die Anpassungen nur noch alle drei Jahre, ohne die betriebliche Übung (jährliche Anpassung) formal beendet zu haben.

Eine **betriebliche Übung** entsteht durch ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers. Es ist geeignet, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung oder sonstige Vergünstigung, z. B. den Abschluss einer Versorgungsvereinbarung, zu begründen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, er werde ihnen die Leistung oder Vergünstigung auch künftig so gewähren.<sup>1</sup> Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung unterstellt, die vom Arbeitnehmer angenommen werden kann.<sup>2</sup> Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen. Bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen entsteht ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung.

Will der Arbeitgeber verhindern, dass aus seinem wiederholten Verhalten keine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht (betriebliche Übung), muss er die Leistung unmissverständlich und klar mit einem entsprechenden Vorbehalt gewähren. Unbeachtlich ist, ob der Vorbehalt bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist oder vor der jeweiligen Leistungsgewährung erfolgt. Der Vorbehalt ist nicht formbedürftig. Er kann durch Aushang, Rundschreiben oder durch Erklärung gegenüber allen oder den einzelnen Arbeitnehmern erfolgen. Der Vorbehalt bedarf keines bestimmten Inhalts. Es reicht aus, dass sich der Vorbehalt durch Auslegung des Verhaltens ermitteln lässt.

Erst im Oktober 2007 hat die Mitgliederversammlung die vorher aufgezeigte Änderung der §§ 24 UR 83 und UR 88 beschlossen. Die Versorgungsempfänger wurden über die Umstellung von der jährlichen auf die dreijährliche Anpassung nicht informiert. Die betriebliche Übung konnte durch eine einseitige Änderung der Unterstützungs-Richtlinien nicht beendet werden. Den Versorgungsempfängern ist eine Abänderungsmitteilung nicht zugegangen. Eine betriebliche Übung wird zum Inhalt des Arbeitsvertrages. Der Inhalt eines Arbeitsvertrages kann nur mit einem Änderungsvertrag oder einer Änderungskündigung geändert werden.<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat sich weder diese beiden Änderungsmöglichkeiten noch einen Widerruf vorbehalten.

Auch die Klausel in den Arbeitsverträgen, dass die Unterstützungs-Richtlinien in der jeweiligen Fassung im Arbeitsverhältnis gelten (Jeweiligkeitsklausel), reicht für eine Beendigung der betrieblichen Übung nicht aus.

---

<sup>1</sup> BAG 05.05.2015 – 1 AZR 806/13, Rn. 26, lextius.com 2015, 2421; 15.05.2012 – 3 AZR 610/11, Rn. 55 ff., BAGE 141, 222; lextius.com 2012, 3950; 16.02.2010 – 3 AZR 118/08, Rn. 11, AP Nr. 11 zu § 1b BetrAVG; 29.04.2003 – 3 AZR 247/02, EzA § 1 BetrAVG Betriebliche Übung Nr. 4

<sup>2</sup> BAG 15.02.2011 – 3 AZR 35/09, Rn. 88, AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Auslegung, EzA § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung Nr. 9; 30.06.2008 – 10 AZR 606/07, Rn. 27, BAGE 127, 185; 28.08.2008 – 10 AZR 274/07, Rn. 15, AP Nr. 80 zu § 242 BGB Betriebliche Übung.

<sup>3</sup> Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 6. Aufl., Anh. § 1 Rn.31 ff.

### Betriebsrentenanpassungen nach 1993

Die Betriebsrenten sind nach 1993 von der Gewerkschaft **ÖTV** bzw. von **ver.di** an folgenden Zeitpunkten nach dem Preisindex bzw. seit 2003 nach dem Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst worden:

- 1. Juli 2000 mit 2,0 Prozent (ÖTV) Teilanpassung
- 1. Juli 2002 mit 4,9 Prozent (ver.di)
- 1. Juli 2008 mit 6,4 Prozent (ver.di)
- 1. Juli 2009 mit 5,7 Prozent (ver.di)
- 1. Juli 2010 mit 5,3 Prozent (ver.di)

Am 1. Juli 2008 bis 2010 wurden nur die Betriebsrenten von jeweils etwa einem Drittel der Versorgungsempfänger angepasst (Drei-Jahres-Rhythmus).

### Betriebsrentenanpassung 2000

Die Gewerkschaft **ÖTV** hat am 1. Juli 2000 die Betriebsrenten um zwei Prozent erhöht, die vor dem 31. Dezember 1997 begonnen haben. Dies war nur eine teilweise Anpassung, die aus gewerkschaftspolitischen Gründen vorgenommen wurde. Obwohl dies nur eine Teilanpassung war, wurden die Versorgungsempfänger nicht darüber informiert, dass sie gegen die Teilanpassung innerhalb von drei Kalendermonaten nach Zugang schriftlich Widerspruch einlegen können.

Diese Anpassung erfolgte aus gewerkschaftspolitischen Gründen, weil die Kreisverwaltung Frankfurt und der Bezirk Hessen in Anträgen an den Gewerkschaftstag die schon beschlossene Nichtanpassung zum 1. Juli 2000 gerügt haben. Daraufhin hat der geschäftsführende Hauptvorstand der Gewerkschaft **ÖTV** seine schon beschlossene Nichtanpassungsentscheidung noch vor dem Gewerkschaftstag zum Teil korrigiert (Erhöhung um zwei Prozent). Diese Anpassung hätte unter Berücksichtigung der Indexwerte vom Juni 1997 bis Juni 2000 (maßgeblicher Anpassungszeitraum) 3,6 Prozent betragen müssen.

Anpassung der Betriebsrenten am 1. Juli 2000	
Preisindex der Lebenshaltungskosten (Basis 1995) Juni 1997	102,9
Preisindex der Lebenshaltungskosten (Basis 1995) Juni 2000	106,6
$(102,9 : 106,6 - 1) \times 100 =$	3,6 Prozent

Am 1. Juli 2000 war die Betriebsrentenanpassung noch nach dem Preisindex für die Lebenshaltungskosten eines 4-Personen-Haushaltes von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen (Basis 1995) zu errechnen.<sup>1</sup>

### Betriebsrentenanpassung 2002

Nach der Verschmelzung hat **ver.di** einige Betriebsrenten am 1. Juli 2002 um 4,9 Prozent erhöht. Allerdings nur die Betriebsrenten, die im Kalenderjahr **1999** begonnen haben. Betriebsrenten, die sechs, neun oder zwölf Jahre vor dem Anpassungstichtag (01.07.2002) begonnen haben, wurden nicht angepasst. Sie hätten ebenfalls am 1. Juli 2002 angepasst werden

---

<sup>1</sup> BAG 10.02.2015 – 3 AZR 37/14, Rn. 59 ff., openJur 2015, 11393; DB 2015, 1534

müssen. Eine Begründung für diese Nichtanpassung ist nicht bekannt. Diese Einschränkung der Anpassung kommt einer Anpassung nach Gutsherrenart sehr nahe.

Auch diese Anpassung ist nicht korrekt berechnet worden. Sie hätte nach den Indexwerten des Preisindex für die Lebenshaltungskosten eines 4-Personen-Haushaltes von Arbeitern und Angestellten mit mittleren Einkommen (Basis 1995) wie folgt berechnet werden müssen.

<b>Korrekte Anpassung der Betriebsrenten am 1. Juli 2002</b>	
Preisindex der Lebenshaltungskosten (Basis 1995) Juni 1999	104,8
Preisindex der Lebenshaltungskosten (Basis 1995) Juni 2002	110,8
$(104,8 : 110,8 - 1) \times 100 =$	5,7 Prozent

### **Betriebsrentenanpassungen 2008 bis 2010**

Am 1. Juli 2008 passte ver.di die Betriebsrenten von etwa einem Drittel der Versorgungsempfänger mit 6,4 Prozent an (Drei-Jahres-Rhythmus). Bei einem weiteren Drittel wurden sie am 1. Juli 2009 mit 5,7 Prozent und am 1. Juli 2010 beim Rest mit 5,3 Prozent angehoben. Die Höhe der Anpassungen wurde fälschlicherweise nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland der drei Kalenderjahre vor dem Anpassungstichtag (1. Juli) berechnet. Die Betriebsrenten hätten am 1. Juli 2008 wie folgt angepasst werden müssen:

<b>Korrekte Anpassung der Betriebsrenten am 1. Juli 2008</b>	
Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) Juni 2005	99,8
Verbraucherpreisindex für Deutschland Juni (Basis 2005) 2008	107,0
$(99,8 : 107,0 - 1) \times 100 =$	7,2 Prozent

Ver.di hat diese Anpassung nach dem Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2000 berechnet; obwohl schon am 29. Februar 2008 der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005 veröffentlicht worden ist. Dieser Verbraucherpreisindex war für diese Berechnung maßgebend. Bei der Berechnung sind ver.di zwei Fehler unterlaufen. Die Höhe der Anpassung wurde sowohl auf der unzutreffenden Basis des Verbraucherpreisindex (2000 statt 2005) und nach dem falschen Zeitraum (Januar 2005 bis Dezember 2007 statt Juni 2005 bis Juni 2008) berechnet.

Die Betriebsrenten hätten am 1. Juli 2009 wie folgt angepasst werden müssen:

<b>Korrekte Anpassung der Betriebsrenten am 1. Juli 2009</b>	
Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) Juni 2006	101,7
Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) Juni 2009	106,9
$(101,7 : 106,6 - 1) \times 100 =$	5,1 Prozent

Auch diese Anpassung hat ver.di auf einer unzutreffenden Basis des Verbraucherpreisindex (2000 statt 2005) und nach einem falschen Anpassungszeitraum (Januar 2006 bis Dezember 2008 statt Juni 2006 bis Juni 2009) berechnet.

Die Betriebsrenten hätten am 1. Juli 2010 wie folgt angepasst werden müssen:

<b>Korrekte Anpassung der Betriebsrenten am 1. Juli 2010</b>	
Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) Juni 2007	103,6
Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) Juni 2010	108,1
$(103,6 : 108,1 - 1) \times 100 =$	4,3 Prozent

Bei dieser Anpassung hat ver.di die Anpassung auf der zutreffenden Basis des Verbraucherpreisindex (2005) aber nach dem falschen Anpassungszeitraum (Januar 2007 bis Dezember 2009 statt Juni 2007 bis Juni 2010) berechnet.

Der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005 wurde am 29. Februar 2008 veröffentlicht, deshalb war er bei den Anpassungen am 1. Juli in den Jahren 2008 bis 2010 anzuwenden.<sup>1</sup>

Das Statistische Bundesamt errechnet in der Regel den Verbraucherpreisindex für Deutschland alle fünf Jahre auf einer neuen Basis. Dies geschieht, weil sich die Verbrauchsgewohnheiten im Laufe der Jahre verändern.

### **Keine Betriebsrentenanpassungen ab 2011**

In den Jahren 2011 bis 2016 wurden die Anpassungen wegen angeblich schlechter wirtschaftlicher Lage wieder verweigert. **Ver.di** begründet diese Nichtanpassungen mit einer negativen Mitgliederentwicklung und dem Rückgang der Beitragseinnahmen. Außerdem behauptet sie, dass seit 2001 (Verschmelzung) etwa 300 Millionen Euro aus dem Vermögen entnommen worden sind, um die Ausgaben zu decken. Sie behauptet, dass in den letzten Jahren die Kosten für die betriebliche Altersversorgung angeblich überproportional gestiegen sind.

**Beweis:** Fotokopie des Rundschreibens des Bundesvorstandes vom 04.03.2015

Ver.di verschweigt, dass die überproportionale Steigerung der Kosten der betrieblichen Altersversorgung vorwiegend darauf zurückzuführen ist, dass seit der Verschmelzung den Beschäftigten angeboten worden ist (z. B. durch Altersteilzeit) vorzeitig in Rente zu gehen. Dadurch ist in vielen Fällen der Rentenbeginn bis auf fünf Jahre vorverlegt worden. Den Anstieg der Kosten für die betriebliche Altersversorgung hat allein der Bundesvorstand durch seine Personalpolitik herbeigeführt und zu verantworten. Außerdem beruft sich ver.di auf die bisherige Rechtsprechung des BAG zur wirtschaftlichen Lage von Gewerkschaften.<sup>2</sup>

Danach dürfen Gewerkschaften die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel nur zu den satzungsmäßigen koalitionspolitischen Zwecken verwenden. Gewerkschaften sind bei der Festlegung und Erfüllung ihrer Aufgaben durch das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) geschützt. Eine Überprüfung und Bewertung solcher Entscheidungen steht den Gerichten für Arbeitssachen jedenfalls dann nicht zu, wenn es sich nur um die Aufrechterhaltung der bisherigen Aktivitäten geht. **Andererseits muss auch eine Gewerkschaft, wie jeder an-**

---

<sup>1</sup> BAG 11.10.2011 – 3 AZR 527/00, Rn. 24, lexetius.com 2011, 7190

<sup>2</sup> BAG 13.12.2005 – 3 AZR 217/05, Rn. 22, AP Nr. 57 zu § 16 BetrAVG

**dere Arbeitgeber, die Verbindlichkeiten erfüllen, die sie gegenüber ihren Arbeitnehmern übernommen hat.<sup>1</sup>**

### **Grundsätze für die Betriebsrentenanpassungen**

Nachfolgend werden die Grundsätze für die Anpassung der Betriebsrenten im Rahmen des § 16 BetrAVG aufgezeigt, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergeben. Eine negative Abweichung vom geltenden Recht ist grundsätzlich unzulässig; es sei denn, sie beruhen auf einem Tarifvertrag.

### **Prüfungszeitraum**

Nach langjähriger Praxis hat die U-Kasse bis 1993 die Neubewilligten Unterstützungen (Betriebsrenten) im ersten Kalenderjahr nach dem Rentenbeginn nicht angepasst. Beginn beispielsweise eine Betriebsrente am 1. Juli 1992, wurde sie erstmalig am 1. Juli 1994 nach den Veränderungen der Bruttoarbeitsentgelt angepasst.

**Beweis:** Fotokopie der Seite 35 der Erläuterungen der U-Kasse zur UR 88

Die Anpassung der Betriebsrenten dient dazu, die im Laufe der Zeit eintretenden Kaufkraftverluste auszugleichen (Erhaltung des erreichten Lebensstandards). Damit soll das ursprüngliche Verhältnis von Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (aufgeschobener Lohn = Betriebsrente) wieder hergestellt oder erhalten bleiben.

Eine Betriebsrente, die beispielsweise am 1. Juli 1992 begonnen hat, wäre bis zum Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes nach der jahrelangen Praxis der U-Kasse am 1. Juli 1994 erstmalig nach der Veränderung der Bruttoarbeitsentgelt angepasst worden. Nach § 16 BetrAVG hätte die erste Anpassungsprüfung am 1. Juli 1995 vorgenommen werden müssen. Hätten die Arbeitgeber den § 16 BetrAVG korrekt angewendet, dann wären sie bis zum 1. Juli 2016 verpflichtet gewesen, achtmal zu prüfen, ob diese Betriebsrenten nach dem Preisindex der Lebenshaltungskosten bzw. ab 2003 nach dem Verbraucherpreisindex anzupassen waren. Der Kaufkraftverlust beträgt vom 1. Juli 1992 bis zum 1. Juli 2016 insgesamt 45,6 Prozent. Bei Anrechnung der beiden Anpassungen (2000 und 2010) beträgt er 38,2 Prozent oder 381,99 Euro.

### **Lage des Anpassungszeitraumes**

In den Versorgungsordnungen der U-Kasse wurden die Anpassungsstichtage eines Jahrs seit 1982 auf den 1. Juli in zulässiger Weise gebündelt. Davor waren sie auf den 1. Januar eines Jahres gebündelt. Wahrscheinlich war die damalige Umstellung des Anpassungsstichtages nicht korrekt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beginnt der Anpassungszeitraum bei der 1. Anpassungsprüfung mit dem Monat der ersten Rentenzahlung und endet mit dem Monat, der dem Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgeht.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BAG 13.12.2005 – 3 AZR 217/05, Rn. 22, AP Nr. 57 zu § 16 BetrAVG; 11.12.2001 – 3 AZR 512/00, BAGE 100, 76, 93

<sup>2</sup> BAG 14.02.2012 – 3 AZR 685/09, lexetius.com 2012, 2428; DB 2012, 1935; 28.06.2011 – 3 AZR 839/09, AP Nr. 74 zu § 16 BetrAVG; 21.08.2007 – 3 AZR 330/06, DB 2007, 2720; 30.08.2005 – 3 AZR 395/04, Rn. 21, AP Nr. 56 zu § 16 BetrAVG

Korrekte und unkorrekte Anpassungen			
Rentenbeginn	Anpassungsstichtag	Monate	Bewertung
01.01.2013	01.07.2015	30	korrekte Anpassung
01.01.2013	01.07.2016	42	korrekte Anpassung
01.01.2013	01.01.2017	48	unkorrekte Anpassung

**Ver.di** hat bisher diese Rechtsprechung nicht zur Kenntnis genommen. In Anpassungsprozessen hat sie bisher immer wieder die Auffassung vortragen lassen, dass für die Höhe der Anpassung die Indexwerte der letzten drei Kalenderjahre vor dem Anpassungsstichtag (1. Juli) maßgebend sind. Ver.di hat beispielsweise die Höhe der Anpassungen am 1. Juli 2008 nach den Indexwerten vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2007 – statt korrekter Weise von 1. Juli 2005 bis zum 30. Juni 2008 – berechnet.

Aufgrund der Bündelung kann der erste Anpassungszeitraum höchstens um sechs Monate verlängert werden.<sup>1</sup> Bei Betriebsrenten, die in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (z. B. Januar bis Juni 2013) begonnen haben, kann er sich bis auf 42 Monate verlängern (z. B. 1. Juli 2016). Er kann dagegen verkürzt werden, wenn z. B. die Renten in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres 2013 begonnen haben (kurzer Anpassungszeitraum = 31 bis 36 Monate).

Monate bei Anpassung am 1. Juli 2016									
Rentenbeginn	Monate				Rentenbeginn	Monate			
	2013	2014/2015	01.07.2016	Summe		2013	2014/2015	01.07.2016	Summe
Jan. 2013	12	24	6	42	Jul. 2013	6	24	6	36
Feb. 2013	11	24	6	41	Aug. 2013	5	24	6	36
Mrz. 2013	10	24	6	40	Sep. 2013	4	24	6	34
Apr. 2013	9	24	6	39	Okt. 2013	3	24	6	33
Mai 2013	8	24	6	38	Nov. 2013	2	24	6	32
Jun. 2013	7	24	6	37	Dez. 2013	1	24	6	31

Die in den Jahren 2008 bis 2010 von **ver.di** praktizierten Anpassungen waren nicht korrekt. Nach ihren Berechnungen (1. Juli 2008) endete der Anpassungszeitraum nicht mit dem Monat unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag (Juni 2008), sondern mit dem 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres (2007).

Das Gleiche gilt für die Berechnung der Höhe der Anpassung. Bei einer gebündelten Anpassung zum 1. Juli 2008 ist die Höhe der Anpassung nicht nach den Indexwerten der drei Kalenderjahre (01.01.2005 bis 31.12.2007) vor dem Anpassungsstichtag zu berechnen, sondern nach den Indexwerten der drei Jahre (01.07.2005 bis 30.06.2008) unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag (01.07.2008).<sup>2</sup> Dies gilt sowohl für den Anstieg des Kaufkraftverlustes als auch den Anstieg der Nettolöhne (reallohnbezogen Obergrenze).

<sup>1</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 17, lexetius.com 2015, 4485; 14.07.1915 – 3 AZR 252/14, Rn. 21, lexetius.com 2015, 2518

<sup>2</sup> BAG 19.06.2012 – 3 AZR 464/11, BB 2012, 2368; lexetius.com 2012, 3776

Nach der ersten Anpassungsprüfung ist ab der nächsten Prüfung der Drei-Jahres-Zeitraum genau einzuhalten.<sup>1</sup> Weder über den Beginn noch über Ende des Prüfungszeitraumes kann der Arbeitgeber disponieren.<sup>2</sup> Die Lage des Anpassungszeitraumes kann weder durch eine Entscheidung des Arbeitgebers, eine Einzelvereinbarung oder durch eine Betriebsvereinbarung verändert werden.<sup>3</sup>

<b>Korrekte Lage des Anpassungszeitraumes</b>	
Betriebsrentenbeginn	01.01.2013
1. Anpassung	01.01.2016
<b>Anpassungszeitraum (Jan. 2013 – Jan. 2016)</b>	<b>36 Monate</b>

### **Bündelung der Anpassungsstichtage**

Nach dem Gesetzestext (§ 16 BetrAVG) ist die Anpassungsprüfung der laufenden Leistungen alle drei Jahre vorzunehmen.<sup>4</sup> Bei strikter Einhaltung des dreijährigen Anpassungszeitraumes müsste in vielen Betrieben jeden Monat geprüft werden, ob, wie und welche Betriebsrenten anzupassen sind. Die Höhe der Anpassungen wäre Monat für Monat neu zu ermitteln. Ein derartiges Verfahren führt zu einem umfangreichen Verwaltungsaufwand und damit zu hohen Kosten. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb entschieden, dass die im Laufe eines Jahres vorzunehmenden Anpassungen auf einen Stichtag gebündelt werden können.<sup>5</sup>

Sind die Anpassungsstichtage auf einen Stichtag gebündelt (z. B. 1. Januar oder 1. Juli eines Jahres usw.), dann hat der Arbeitgeber bei der Wahl des ersten Anpassungsstichtages einen gewissen Ermessensspielraum. Die Anpassung der laufenden Leistungen könnte nach 25 bis 36 Monaten (kurzer Anpassungszeitraum) oder nach 37 bis 42 Monaten (langer Anpassungszeitraum) geprüft werden.

<b>Kurzer Anpassungszeitraum (bis 36 Monate)</b>													
<b>Jahr</b>	<b>Monate</b>												<b>Monate</b>
<b>2012</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>2013</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>2014</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>Summe der Monate bis Anpassung am 1. Januar 2015</b>													<b>36 Monate</b>

Der Anpassungsbedarf nach dem Verbraucherpreisindex für Deutschland errechnet sich in diesem Fall wie folgt:

<sup>1</sup> BAG 21.10.2014 – 3 AZR 1027/12, Rn. 16, lexetius.com 2014, 4315

<sup>2</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 21, lexetius.com 2015, 4485; 14.02.2012 – 3 AZR 685/09, lexetius.com 2012, 2428; DB 2012, Seite 1935; 30.08.2005 – 3 AZR 395/04, Rn. 32, AP Nr. 56 zu § 16 BetrAVG

<sup>3</sup> Marx, Handbuch der Entgeltumwandlung, 1. Aufl., Rn. 838

<sup>4</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 17, lexetius.com 2015, 4485

<sup>5</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 19, lexetius.com 2015, 4485; 21.08.2001 – 3 AZR 589/00, AP Nr. 47 zu § 16 BetrAVG

<b>Anpassungsbedarf bei einem kurzen Anpassungszeitraum (Basis 2010 = 100)</b>	
Verbraucherpreisindex Dezember 2011	102,9
Verbraucherpreisindex Dezember 2014	106,7
Teuerungsausgleich $(106,7 : 102,9 - 1) \times 100 =$	3,7 Prozent

Verlängert sich der erste Anpassungszeitraum der Betriebsrenten, weil die Anpassungsstichtage eines Jahres auf einen einheitlichen Anpassungsstich gebündelt wurden, dann können für die Versorgungsempfänger Nachteile entstehen. Diese sind dadurch abzumildern, dass ein entsprechend anderer Teuerungsausgleich zu ermitteln ist. Entscheidet sich der Arbeitgeber, den ersten Anpassungszeitraum bei einem Rentenbeginn am 01.01.2012 bis zum 1. Juli 2015 zu verlängern (01.01.2012 – 01.07.2015 = 42 Monate), dann ist die Anpassung wie folgt zu berechnen:

<b>Langer Anpassungszeitraum (bis 42 Monate)</b>													
<b>Jahr</b>	<b>Monate</b>												<b>Monate</b>
<b>2012</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>2013</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>2014</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	12 Monate
<b>2015</b>	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.							6 Monate
<b>Summe der Monate bis Anpassung am 1. Juli 2015</b>													<b>42 Monate</b>

<b>Anpassungsbedarf bei einem langen Anpassungszeitraum (Basis 2010 = 100)</b>	
Verbraucherpreisindex Dezember 2011	102,9
Verbraucherpreisindex Juni 2015	107,0
Teuerungsausgleich $(107,0 : 102,9 - 1) \times 100 =$	4,0 Prozent

Früher wurde in der Literatur teilweise die Meinung vertreten, der erste Anpassungszeitraum könne nicht nur um sechs Monate – bis auf 42 Monate –, sondern bis auf 48 Monate ausgedehnt werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf der Anpassungszeitraum höchstens um sechs Monate – also auf höchstens 42 Monate – verlängert werden.<sup>1</sup>

Die durch die Verlängerung des Anpassungszeitraumes (von 36 bis auf 42 Monate) entstehende Nachteile sind abzumildern. Die erste Anpassung jeder Rente, die im verlängerten Anpassungszeitraum begonnen hat, ist einzeln zu berechnen.

<sup>1</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 19, lexetius.com 2015, 4485; 30.08.2005 – 3 AZR 395/04, Rn. 20 letzter Satz, AP Nr. 56 zu § 16 BetrAVG



## Anpassungsmaßstab

Der Arbeitgeber kann die Höhe der Anpassung von laufenden Leistungen (Betriebsrenten) seit 2003 nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland (Monatswerte) berechnen oder sie auf die Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen in der Organisation begrenzen (reallohnbezogene Obergrenze). Er ist dabei an seine Entscheidungen des oder der Vorjahre nicht gebunden. Der Zeitraum für die Berechnung nach den Indexwerten (Teuerungsausgleich) oder der Entwicklung der Nettolöhne endet ebenfalls mit dem Monat unmittelbar vor den Anpassungstichtag.<sup>1</sup>

## Auswirkungen dieser Grundsätze für die Betriebsrentner bei ver.di

Ver.di hat die Anpassungen in den Jahren 2008, 2009 und 2010 nicht nach den in ständiger Rechtsprechung des BAG festgelegten Grundsätzen über die Durchführung der Anpassungen der Betriebsrenten berechnet. Dies war bei allen Betriebsrenten der Fall, ganz gleich ob sie auf der UR 88, UR 83 oder Versorgungsordnung 1995 (VO 95) beruhten. Die vom Bundesarbeitsgericht 2005 aufgestellten Grundsätze wurden in späteren Entscheidungen mehrfach bestätigt.<sup>2</sup> Ver.di hat sowohl die Lage des Anpassungszeitraumes als auch den Zeitraum für die Berechnung des Kaufkraftausgleichs ohne Begründung abweichend von dieser Rechtsprechung festgelegt.

Die Mitgliederversammlung der U-Kasse hat 2007 beschlossen, die bis zum Jahr 1993 praktizierten jährlichen Anpassungen durch die dreijährigen Anpassungen (§ 16 BetrAVG) abzulösen. Diese Änderung der Versorgungsordnungen (Umstellung des Anpassungszeitraumes) wurde den Versorgungsempfängern nicht mitgeteilt. Damit hat **ver.di** als Arbeitgeber seine Informationspflicht verletzt, die sich aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht ergibt. Die Einhaltung dieser Informationspflicht müsste für eine Gewerkschaft eine Selbstverständlichkeit sein, wenn die jahrzehntelange Praxis der jährlichen Anpassung (betriebliche Übung) durch eine dreijährliche Anpassung abgelöst wird. Eine betriebliche Übung ohne einen Freiwilligkeits- oder Änderungsvorbehalt kann in dieser Form nicht abgeändert werden.

Weil die Betriebsrenten bis 2008 nur gelegentlich angepasst worden sind, muss der korrekte Anpassungszeitpunkt nach § 16 BetrAVG fiktiv ermittelt werden.

Ver.di hat die Betriebsrenten im Jahr 2008 wie folgt angepasst:

Anpassung nach den drei Kalenderjahren vor dem Anpassungstichtag					
Anpassungs- Zeitraum (Kalenderjahre) unkor- rekt	Anpassungstichtage				
	1.	2.	3.	4.	5.
01.01.1993 – 31.12.1995	01.07.1996	01.07.1999	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008
01.01.1996 – 31.12.1998	01.07.1999	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008	
01.01.1999 – 31.12.2001	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008		
01.01.2002 – 31.12.2004	01.07.2005	01.07.2008			
01.01.2005 – 31.12.2007	01.07.2008				

<sup>1</sup> BAG 30.08.2005 – 3 AZR 395/04, Rn. 26, AP Nr. 56 zu § 16 BetrAVG

<sup>2</sup> BAG 08.12.2015 – 3 AZR 475/14, Rn. 19 f., lexetius.com 2015, 4485; 19.06.2012 – 3 AZR 464/11, NZA 2012, 1291; 30.11.2010 – 3 AZR 754/08, AP Nr: 72 zu § 16 BetrAVG; DB 2011, 1002

Diese Anpassungen waren nicht korrekt, denn der von ver.di gewählte Anpassungszeitraum endete nicht mit dem Monat unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag. Werden Betriebsrenten gebündelt am 1. Juli eines Jahres angepasst, dann endet der Anpassungszeitraum nicht am 31. Dezember des Vorjahres, sondern erst mit dem Monat Juni vor dem Anpassungsstichtag.

Die Betriebsrenten hätten 2008 wie folgt angepasst werden müssen:

<b>Anpassung nach den drei Jahren vor dem Anpassungsstichtag</b>					
<b>Anpassungszeitraum (Jahr = 12 Monate) kor- rekt</b>	<b>Anpassungsstichtage</b>				
	<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>	<b>4.</b>	<b>5.</b>
01.07.1993 – 30.06.1996	01.07.1996	01.07.1999	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008
01.07.1996 – 30.06.1999	01.07.1999	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008	
01.07.1999 – 30.06.2002	01.07.2002	01.07.2005	01.07.2008		
01.07.2002 – 30.06.2005	01.07.2005	01.07.2008			
01.07.2005 – 30.06.2008	01.07.2008				

Die gleichen Fehler sind bei den Anpassungen in den Jahren 2009 und 2010 gemacht worden. Nach der Auswertung einer Umfrage bei den Versorgungsempfängern, wann ihre Betriebsrenten begonnen haben und wann sie angepasst worden sind, konnte festgestellt werden: Die Betriebsrenten wurden von ver.di in den Jahren 2008 bis 2010 außerdem etwas uneinheitlich angepasst. Einige Betriebsrenten wurden nach dem kurzen Anpassungszeitraum und die meisten dagegen nach dem langen Anpassungszeitraum angepasst. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin ist durch diese fehlerhaften Anpassungen (Ausreißer) der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden.<sup>1</sup>

### **Wirtschaftliche Lage von ver.di**

In den letzten Jahren beruft sich **ver.di** bei den Nichtanpassungen der Betriebsrenten immer auf seine angeblich schlechte wirtschaftliche Lage. Sie begründet die Nichtanpassungen mit der Entwicklung der Mitgliederzahlen, Beitragseinnahmen und den Haushaltsdefiziten seit dem Zusammenschluss (2001). Die von einigen Betriebsrentnern anhängig gemachten Klagen wegen der Nichtanpassung der Betriebsrenten wurden von den Gerichten wegen der angeblichen schlechten wirtschaftlichen Lage von ver.di als unbegründet abgewiesen.

Bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage einer Organisation kommt es nicht allein auf die Verhältnisse in der Vergangenheit an. Entscheidend ist vielmehr eine Prognose der künftigen Entwicklung.<sup>2</sup> Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe.<sup>3</sup> Eine Prognose für die künftige wirtschaftliche Entwicklung hat **ver.di** bisher nicht aufgestellt. Sie behauptet nur, dass die Kosten für die betriebliche Altersversorgung z. B. von 2005 bis 2013 von 12,86 Prozent auf 17,15 Prozent der Personalkosten angestiegen sind. Aus sie, dass sie die Betriebsrenten fast ausschließlich aus den aktuellen Einnahmen finanziert.

---

<sup>1</sup> AG Berlin 18.10.2011 – 52 Ca 9170/11, nicht veröffentlicht

<sup>2</sup> BAG 11.10.2011 – 3 AZR 527/09, NZA 2012, 454

<sup>3</sup> BAG 14.07.2015 – 3 AZR 257/14, Rn. 24, lexetius.com 2015, 2518; 10.03.2015 – 3 AZR 739/14, Rn. 17, lexetius.com 2015, 1251

Die Rückflüsse aus der Rückdeckung der Versorgungszusagen sollen nur in einem vernachlässigbaren geringen Maße stattfinden. Diese Behauptung kann nicht zutreffen. Ein erheblicher Teil der Aufwendungen für die Betriebsrenten der UR 83, UR 88 und VO 95 wird durch Rückflüsse von der Hamburger Rückdeckungskasse (HPR) abgedeckt. Diese Rückflüsse werden sich in den nächsten Jahren noch erhöhen.

Die ehemalige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (**HBV**) hat sich in Ziffer 1.3 der Betriebsvereinbarung vom 18. Oktober 1996 verpflichtet, die ab 1983 bis 1996 erworbenen Teilanwartschaften nach der UR 83 mit dem statischen Anwartschaftsbarwert bei der HPR nachzuversichern (rückzudecken). Ab 1. Januar 1997 wurden die Versorgungszusagen nach der UR 88 und UR 83 durch die Versorgungszusagen nach der VO 95 mit verminderten Beiträgen abgelöst. Damit waren die Versorgungszusagen für alle Beschäftigten nach der VO 95 ab 1. Januar 1997 rückgedeckt.

**Beweis:** Kopie der Betriebsvereinbarung vom 18.10.1996

Die ehemalige **IG Medien** hat sich in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 31. Oktober 1996 verpflichtet, die ab 1983 bis zum 31. Mai 1996 erworbenen Anwartschaften nach der UR 83 bei der HPR nachzuversichern (rückzudecken). Die dafür erforderliche Versicherungssumme sollte in Höhe der für den 31. Mai 1996 errechneten abgezinsten Barwerte bis zum 31. Dezember 2000 über die Unterstützungskasse an die HPR abgeführt werden. Am 1. Juni 1996 wurden die Versorgungszusagen nach der UR 88 und UR 83 durch die Versorgungszusagen nach der VO 95 mit verminderten Beiträgen abgelöst. Damit waren die Versorgungszusagen für alle Beschäftigten ab 1. Juni 1996 rückgedeckt.

**Beweis:** Kopie der Betriebsvereinbarung vom 31.10.1996

Die ehemalige Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (**DAG**) hat vor der Verschmelzung zu ver.di ihre Ruhegeldkasse in eine Stiftung nach dem Hamburger Stiftungsrecht umgewandelt und bei ihr die Betriebsrenten und Versorgungszusagen voll rückgedeckt. Die Stiftung zahlt die Betriebsrenten an die DAG-Rentner unmittelbar aus. Ab 1. Juli 2012 werden diese Betriebsrenten ebenfalls nicht mehr angepasst. Diese Nichtanpassung begründet sie und ver.di mit ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage; obwohl diese Zusagen nach dem Personalbericht 2007 voll ausfinanziert gewesen sein sollten.

**Beweis:** BAG 02.09.2014 – 3 AZR 951/12, Rn. 81, lexetius.com 2014, 3519

Die gegen diese Entscheidung von ver.di erhobenen Klagen waren bisher erfolglos.

Die ehemalige Deutsche Postgewerkschaft (**DPG**) hat ihre Betriebsrenten und Versorgungszusagen nach der UR 88 und UR 83 bei der Volksfürsorge/Generali voll rückgedeckt und die jeweilige Rückdeckung an die Versorgungsempfänger und Beschäftigten verpfändet. Diese Betriebsrenten werden von der U-Kasse ausgezahlt, sie bekommt die Auszahlungsbeträge von der Rückdeckungskasse (Generali) erstattet.

**Beweis:** BAG 02.09.2014 – 3 AZR 951/12, Rn. 80, lexetius.com 2014, 3519

Die Betriebsrenten der Versorgungsempfänger der ehemaligen DPG werden zurzeit ebenfalls nicht mehr angepasst. **Ausnahme:** Betriebsrenten, die nach dem Versorgungsrecht der Beamten zugesagt worden sind, werden nach § 70 BeamtVG angepasst.

### § 70

#### Allgemeine Anpassung

(1) Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge durch Bundesgesetz entsprechend zu regeln.

(2) Als allgemeine Änderung der Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch die Neufassung der Grundgehaltstabelle mit unterschiedlicher Änderung der Grundgehaltssätze und die allgemeine Erhöhung oder Verminderung der Dienstbezüge um feste Beträge.

Der Vorstand der Gewerkschaft ÖTV hat in den 1990er Jahren beschlossen, die Versorgungszusagen der UR 83 nach den Vorschriften der VO 95 ab 1. Januar 1983 voll rückzudecken. Dafür wurden die voraussichtlichen Mittel (etwa 25 Millionen DM) zur Verfügung gestellt. Dieser Betrag wurde für die Rückdeckung nicht vollständig benötigt.

Bei 30 Jahren Rückdeckung können die von den Rückdeckungskassen zu erstattenden Beträge nicht unerheblich sein. Sie mindern zu einem erheblichen Teil die Aufwendungen von ver.di für die Betriebsrenten.

Am 28. Februar 2007 hat **ver.di** alle bestehenden Versorgungszusagen (UR 83, UR 88) der Beschäftigten der ehemaligen Gewerkschaften ÖTV, HBV und IG Medien durch die VO 95 abgelöst. Seit 1. März 2007 zahlt sie im Rahmen der VO 95 zusätzlich auch für alle noch bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer einheitlich vier Prozent zusätzlich zur Vergütung als Beitrag über die U-Kasse an die Hamburger Rückdeckungskasse.

Es ist nicht auszuschließen, dass die Umstellung von einem nach dem Alter differenzierten Beitrag bei der VO 95 (1,5 % bis 8 %) auf einen einheitlichen Beitrag (4 %) eine ungerechtfertigte Benachteiligung der älteren Beschäftigten ist (Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz = AGG).

Seit 1. März 2007 fließen vier Prozent des Entgelts als Beitrag zusätzlich an die Hamburger Rückdeckungskasse zur Absicherung der späteren Renten der zurzeit noch bei ver.di beschäftigten Arbeitnehmer (Umstellung vom Umlageverfahren auf das Kapitaldeckungsverfahren). Dadurch erhöhen sich zwangsläufig die Kosten für die betriebliche Altersvorsorge. Die Erhöhung dieser Kosten ist eine Folge der Umstellung auf eine rückgedeckte Versorgungszusage (VO 95), die der Bundesvorstand von ver.di allein zu vertreten hat.

## Unterschiedliche Entwicklung der Betriebsrenten und der Vergütungen seit 1993

### Anpassung der Betriebsrenten

Die Gewerkschaft ÖTV und auch ver.di haben seit 1993 die meisten Betriebsrenten grundsätzlich nur zweimal angepasst. Zusätzlich hat ver.di einige Betriebsrenten am 1. Juli 2002 mit 4,9 Prozent angepasst, die 1999 begonnen haben. Die Betriebsrenten, die sechs, neun oder zwölf Jahre vor dem Anpassungsstichtag (01.07.2002) begonnen haben, wurden nicht angepasst, obwohl auch sie hätten angepasst werden müssen.

Bei einer korrekten Anpassung und unter Berücksichtigung all dieser Fakten ergeben sich beispielhaft folgende Auswirkungen:

- Rentenbeginn 1. Juli 1992
- Anpassung alle drei Jahre nach dem Preisindex bzw. Verbraucherpreisindex
- Betriebsrente bei Rentenbeginn 1.0000 Euro (umgerechnet von DM)

Erhöhung der Betriebsrente von 1992 bis 2016 nach Preisindex (Beispiel):

Anpassung	Zeitpunkt	Betriebsrente	Anpassung i.v.H.
Rentenbeginn	01.07.1992	1.000,00 €	
1. Anpassung	01.07.1995	1.083,15 €	8,3%
2. Anpassung	01.07.1998	1.126,35 €	4,0%
3. Anpassung	01.07.2001	1.184,67 €	5,2%
4. Anpassung	01.07.2004	1.228,63 €	3,7%
5. Anpassung	01.07.2007	1.299,20 €	5,7%
6. Anpassung	01.07.2010	1.355,63 €	4,3%
7. Anpassung	01.07.2013	1.432,98 €	5,7%
8. Anpassung	01.07.2016	1.456,05 €	1,6%
<b>Gesamtanpassung i.v.H.</b>			<b>45,6%</b>

Berechnung der Höhe der Anpassungen nach dem Preisindex (drei Jahre):

Beginn	Index	Ende	Index	Monate	Basis	î.v.H.
Jun. 92	92,6	Jun. 95	100,3	36	1995	8,3%
Jun. 95	100,3	Jun. 98	104,3	36	1995	4,0%
Jun. 98	104,3	Jun. 01	109,7	36	1995	5,2%
Jun. 01	102,4	Jun. 04	106,2	36	2000	3,7%
Jun. 04	106,2	Jun. 07	112,3	36	2005	5,7%
Jun. 07	103,6	Jun. 10	108,1	36	2010	4,3%
Jun. 10	99,9	Jun. 13	105,6	36	2010	5,7%
Jun. 13	105,6	Jun. 16	107,3	36	2010	1,6%

Tatsächliche Gesamtanpassung ab 1993 bis 2016

1. Anpassung am 1.7.2000 um 2 Prozent bei ÖTV
2. Anpassung am 1.7.2010 um 5,3 Prozent bei ver.di

Anpassung	Zeitpunkt	Betriebsrente	Anpassung i.v.H.
	Rentenbeginn	1.000,00 €	
1. Anpassung	01.07.2000	1.020,00 €	2,0%
2. Anpassung	01.07.2010	1.074,06 €	5,3%

**Tatsächliche Anpassung i.v.H** **7,4%**

Wertverlust der Betriebsrente vom 1992 bis 2016 i.v.H.

Fiktive Anpassungen 45,6%

Tatsächliche Anpassungen ./ 7,4%

---

**Wertverlust der Betriebsrente bis 2016** **38,2%**

Wertverlust der Betriebsrente vom 1992 bis 2016 in Euro

Fiktives korrekt angepasstes Entgelt 1.456,05 €

Tatsächlich angepasstes Entgelt 1.074,06 €

---

**Wertverlust der Betriebsrente bis 2014** **381,99 €**

## Entwicklung der Vergütungen bei der Gewerkschaft ÖTV und ver.di ab 1993

Ab 1993 wurden die Vergütungen ohne Einmalzahlungen bei der Gewerkschaft ÖTV wie folgt erhöht:

Zeitpunkt	Erhöhungen	in Euro	Entgelte
Ausgangsentgelt Beispiel			1.000,00 €
Für 02/93 – 09/93	300 DM als Einmalbetrag		
01.10.1993	1,50%	15,00 €	1.015,00 €
01.05.1994	1,00%	10,15 €	1.025,15 €
Im Dez. 1995	Einmalbetrag 42,5% - 47,5%		
Für 1996	300 DM als Einmalbetrag		
01.01.1997	1,30%	13,33 €	1.038,48 €
01.01.1999	2,20%	22,85 €	1.061,32 €
01.01.2000	Einmalzahlung 0,6%		
01.04.2000	2,10%	22,29 €	1.083,61 €
01.04.2001	2,50%	27,09 €	1.110,70 €
<b>Summe</b>		<b>110,70 €</b>	<b>11,07%</b>

Quelle: Personal- und Sozialberichte der ÖTV

Die Einmalzahlungen wurden bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt, weil durch sie die Tabellenvergütungen nicht verändert wurden.

Bei **ver.di** wurden die jeweiligen Vergütungsregelungen der Quellgewerkschaft von 2002 bis Ende 2007 ohne dauerhafte Erhöhungen angewendet. Am 1. Januar 2008 wurde eine einheitlich Entgeltregelung mit einer neuen Entgelttabelle in Kraft gesetzt. Nachfolgend wird an einigen Beispielen dargestellt, wie sich dadurch die Entgelte bei ver.di gegenüber den Vergütungen bei der Gewerkschaft ÖTV verändert haben. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Vergütungen der Gewerkschaft ÖTV in den einzelnen Vergütungsgruppen acht Stufen hatten (Vergütungsgruppe/Stufe).

**Beweis:** Fotokopie der Vergütungstabelle der ÖTV Stand: 01.01.2002

Nach zwei Jahren Beschäftigung wurden Beschäftigte eine Stufe höher eingestuft. Die Endstufe (Stufe 8) wurde nach 16 Jahren der Beschäftigung erreicht.

Nach der Entgelttabelle von ver.di haben vier Entgeltgruppen eine Stufe, vier Entgeltgruppen zwei Stufen und zwei Entgeltgruppen drei Stufen.

**Beweis:** Vorlage einer Fotokopie der Entgelttabelle von ver.di

Bei den folgenden Beispielen wurden die in etwa vergleichbaren Tätigkeits- oder Funktionsmerkmale der Gewerkschaft ÖTV und von ver.di gegenübergestellt:

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Tätigkeitsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 1/8	Beschäftigte im Reinigungsdienst	1.808,51 €		
ver.di	EG 1/1	Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen	1.900,00 €	+ 91,49 €	+ 5,06%

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Tätigkeitsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 4/8	Beschäftigte mit selbständiger Tätigkeit	2.485,15 €		
ver.di	EG 4/2	Tätigkeiten mit Berufsausbildung weitgehend selbständig	2.900,00 €	+ 414,84 €	+ 16,69%

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Funktionsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 6/1	Sekretäre in Ausbildung	2.881,67 €		
ver.di	EG 6/1	Sekretäre in Einarbeitung	3.500,00 €	+ 618,33 €	+ 21,46%

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Funktionsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 8/1	Sekretäre	2.931,10 €		
ver.di	EG 7/1	Sekretäre neu eingestellt	4.100,00 €	+ 1.168,90 €	+ 39,88%

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Funktionsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 12//8	Geschäftsführer in Kreisverwaltungen	4.246,24 €		
ver.di	EG 9/1	Bezirksgeschäftsführer bis zu 14.999 Mitglieder	5.460,00 €	+ 1.213,76 €	+ 28,58%

Die Kreisverwaltungen der Gewerkschaft ÖTV und die Bezirksverwaltungen von ver.di sind die unteren Gliederungen der jeweiligen Organisation.

<u>Org.</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Funktionsmerkmal</u>	<u>Vergütung</u>	<u>Unterschied</u>	<u>i.v.H.</u>
ÖTV	VG 14//8	Leiter des Personalreferats	4.629,59 €		
ver.di	EG 10/1	Leiterin Personal	6.100,00 €	+ 1.470,41 €	+ 31,76%

**Beweis:** Fotokopien der Vergütungsregelung der ÖTV und der Entgeltregelung von ver.di



Durch die neuen Tätigkeits- und Funktionsmerkmale und die Entgelttabelle haben sich die Entgelte bei ver.di gegenüber den Vergütungen bei der Gewerkschaft ÖTV um durchschnittlich um 23,91% erhöht.

$$(5,06\% + 16,69\% + 21,46\% + 39,88\% + 28,58\% + 31,41\%) = 143,1\% : 6 = \mathbf{23,91\%}$$

~~Mit diesen Anhebungen sollten wohl die nicht erfolgten Vergütungserhöhungen zwischen 2002 und 2007 in etwa ausgeglichen werden.~~

Ab 2008 wurden die Entgelte ohne Einmalzahlungen von **ver.di** wie erhöht:

Zeitpunkt	Erhöhungen	in Euro	Entgelte
Ausgangsentgelt Beispiel			1.000,00 €
Für 2009	45 € Festbetrag monatlich	45,00 €	1.045,00 €
01.01.2010	2,40%	25,08 €	1.070,08 €
Für 2011	400 € Einmalzahlung		
01.06.2011	1,70%	18,19 €	1.088,27 €
01.06.2012	1,30%	14,15 €	1.102,42 €
Für 2012	400 € Einmalzahlung		
01.06.2013	2,90%	31,97 €	1.134,39 €
01.09.2014	2,00%	22,69 €	1.157,08 €
01.06.2015	2,20%	25,46 €	1.182,53 €
<b>Summe</b>		<b>182,53 €</b>	<b>18,25%</b>

Quelle: Entgelttabellen von ver.di ab 2008

Ohne die Einmalzahlungen haben sich die Entgelte bei **ver.di** von 2008 bis 2015 um 18,25 Prozent erhöht. Die Entgelte der Beschäftigten von ver.di werden am 1. September 2016 um ein Prozent und ab 1. November 2017 um zwei Prozent erhöht.

Nach dem 1. Juli 1993 haben sich die Vergütungen bei der Gewerkschaft **ÖTV** zusammen mit den Entgelten bei ver.di um insgesamt 60,83 Prozent erhöht. Die Erhöhung der Entgelte ergibt sich aus folgender beispielhaften Berechnung:

Entgelt	Erhöhung i.v.H.
1.000,00 €	
1.110,70 €	+ 11,07% bei ÖTV nach 01.07.1993 bis 31.12.2001
1.376,27 €	+ 23,91% durch neue Entgelttabelle ab 01.01.2008
1.627,44 €	+ 18,25% bei ver.di ab 2008 bis 01.06.2016

Vom 1. Juli 1993 bis zum 1. Juli 2016 haben sich die Betriebsrenten und die Vergütungen wie folgt entwickelt:

Betriebsrenten	- 38,20 Prozent Kaufkraftverlust
Vergütungen/Entgelte	+ 60,83 Prozent Erhöhungen

Wenn die Gehälter der Gewerkschaft **ÖTV** und von **ver.di** im Zeitraum vom 1. Juli 1993 bis 1. Juli 2016 durchschnittlich um 60,83 Prozent erhöht werden konnten und im gleichem Zeitraum sich die Kaufkraft der Betriebsrenten um 38,2 Prozent verringert hat, dann sind die Versorgungsempfänger unverhältnismäßig benachteiligt worden. Durch die Nichtanpassungen der Betriebsrenten mussten sie überwiegend zur finanziellen Konsolidierung der Organisation beitragen. Eine gerechte Verteilung der Konsolidierungskosten sieht anders aus.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass nach nicht dementierten Zeitungsmeldungen die Vergütungen der Wahlangestellten, die vorher bei der Gewerkschaft **ÖTV** beschäftigt waren, 2004 um etwa 60 Prozent erhöht worden sind. Ab 2008 wurden die Vergütungen der Wahlangestellten im gleichen Umfang erhöht wie die Entgelte der Beschäftigten. Die Vergütungen dieser Wahlangestellten haben sich von 2002 bis 2016 insgesamt um 86,15 Prozent erhöht.

### **Sonstige Gründe zur Erhöhung der Kosten der betrieblichen Altersversorgung**

In den vergangenen Jahren sind die Kosten für die betriebliche Altersversorgung bei **ver.di** zwangsläufig auch aus folgenden Gründen gestiegen:

1. Durch die Verschmelzung der fünf Gewerkschaften zu einer Organisation kam es zu **Personalüberhängen**, weil vor der Verschmelzung einige Funktionsstellen in allen fünf Organisationen besetzt waren, die danach zu einer Funktion zusammengefasst worden sind (**Synergieeffekte**).
2. Nach der Verschmelzung hat **ver.di** den **Personalüberhang** vor allem durch Frühverrentungen abgebaut, dadurch erhöhten sich die Kosten der Altersversorgung.
3. Außerdem musste **ver.di** den **Personalbedarf** an die negative Mitgliederentwicklung anpassen; dies geschah ebenfalls fast ausschließlich durch Frühverrentungen.
4. Durch die **Frühverrentungen** wurden zwar die Personalkosten gesenkt, dafür erhöhten sich die Kosten für die betriebliche Altersversorgung.
5. Die Kosten für die betriebliche Altersversorgung erhöhten sich ab 2007 auch dadurch, dass **ver.di** die bis zur Ablösung geltenden UR 88 und UR 83 durch die VO 95 ersetzt hat. Dies war ein Übergang von einer Umlagefinanzierung zum Kapitaldeckungsverfahren. Dadurch fallen ab 2007 zusätzlich den Kosten für die laufenden Betriebsrenten **vier Prozent** zu den Vergütungen für die noch aktiv beschäftigten Arbeitnehmer an (Rückdeckungsbeiträge).

Durch diese Maßnahmen und Entscheidungen sind zwangsläufig die Kosten der betrieblichen Altersversorgung gestiegen. Die Folgen dieser Entscheidungen gehen fast allein zulasten der Versorgungsempfänger, weil ihnen seit Jahren – mit wenigen Ausnahmen (2008 bis 2010) – die Erhöhung der laufenden Leistungen (Betriebsrenten) durch Anpassung aus angeblich wirtschaftlichen Gründen verweigert worden ist. Damit verlangt **ver.di** einseitig von den Versorgungsempfängern zu Unrecht ein **Sonderopfer** zur Sanierung ihrer Finanzen. Ob das gerecht und mit der gewerkschaftlichen Ethik vereinbar ist, kann bezweifelt werden.

### **Koalitionsfreiheit und betriebliche Altersversorgung**

Falls sich **ver.di** darauf berufen sollte, dass sie eine Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG und damit ihre gewerkschaftliche Betätigung durch die Verfassung geschützt sei; ist Folgen-

des zu bedenken: Der Art. 9 Abs. 3 GG hat den Charakter eines Schutzrechtes oder Schutzgesetzes. Nach ihm hat jedermann das Recht, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeit- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden. Die Koalitionsfreiheit darf weder durch Abreden noch durch irgendwelche Maßnahmen eingeschränkt oder behindert werden. Dies gilt gegenüber Dritten (z.B. Arbeitgeber oder Arbeitgebervereinigungen), dem Staat oder den staatlichen Einrichtungen.

Wie jedes andere Schutzrecht bietet es keinen Schutz gegenüber eigenen Handlungen. Das beste Beispiel dafür ist das Mutterschutzgesetz. Danach sind Schwangere und Mütter in den ersten Wochen vor und nach der Geburt grundsätzlich gegen jede Kündigung des Arbeitgebers geschützt. Gegen die eigene Kündigung wirkt dieser Schutz nicht. Eine ähnliche Schutzfunktion hat auch der Art. 9 Abs. 3 GG.

Der Schutz der **Koalitionsfreiheit** wirkt gegenüber Dritten (z.B. Arbeitgebern, Arbeitgebervereinigungen und staatlichen Einrichtungen). Eine Koalition kann autonom darüber entscheiden, wie sie ihre Aufgaben verrichtet und wie sie die ihr zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel einsetzt. Wenn die Beitragseinnahmen sinken, kann die Koalition frei darüber entscheiden, wo und wie Kosten einzusparen sind; dabei ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Die einzelnen Gruppen (Wahlangestellte, Beschäftigte, Betriebsrentner) dürfen nicht unterschiedlich stark belastet werden.

Dieses Selbstbestimmungsrecht kann ihr nicht streitig gemacht werden. Eine Koalition hat aber bei ihren Entscheidungen über erforderliche Einsparungen darauf zu achten, dass sie die von ihr freiwillig eingegangenen Vertragsverpflichtungen einhält. Sie kann weder von ihren Betriebsrentnern noch von ihren Beschäftigten Sonderopfer verlangen. Die Nichtanpassung der Betriebsrenten ist nur zulässig, wenn dafür ausreichende Gründe vorliegen. Rechtlich und moralisch ist es bedenklich, wenn die Betriebsrenten jahrelang nicht angepasst werden und die Entgelte der Beschäftigten und Wahlangestellten nicht nur unwesentlich erhöht werden.

Ein Organ von ver.di kann für die Höhe der Personalkosten einen bestimmten Prozentsatz der Beitragseinnahmen festlegen. Diese Festlegungen sind kein verbindlicher Maßstab für die Ablehnung einer Anpassung der Betriebsrenten. Wäre das der Fall, dann wäre eine derartige Festlegung ein legales Mittel, mit dem gesetzliche Mindestvorschriften unterlaufen werden könnten.

Betriebsrentner beeinträchtigt nicht die vom Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft durch ihr Verlangen auf korrekte Einhaltung des Versorgungsversprechens. Sie haben durch ihre Betriebstreue ihren Teil aus dem Arbeitsvertrag und der damit verbundenen Versorgungszusage gegenüber der Koalition erfüllt. Die Gewerkschaft ist dann dazu verpflichtet, ihre Teile des Versorgungsversprechens einzuhalten. Die Versorgungsleistungen sind Entgelt für vorher geleistete Arbeit (aufgeschobener Lohn), das ungeschmälert ausbezahlt und mindestens an die Preisentwicklung anzupassen ist. Eine Schmälerung des Entgelts für schon erbrachte Arbeitsleistungen verstößt gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

Gibt eine Gewerkschaft ihren Beschäftigten eine Gesamtversorgungszusage ab, dann ist sie nach ihrer sozialen Verantwortung dazu verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Zusagen erfüllen kann. Dazu gehört auch die Anpassung der Betriebsrenten an die Preisentwicklung. Zu bedenken ist: die Beschäftigten und Betriebsrentner stellen ihre Lebensplanung auf die ihnen erteilten Zusagen ab.

Von verantwortungsvoll handelnden Arbeitgebern kann erwartet werden, dass sie für ihre freiwillig erteilten Versorgungszusagen im gesetzlich zulässigen Rahmen ausreichend Rücklagen bilden. Dies wäre ohne weiteres über eine Rückdeckungskasse möglich gewesen.

Sollte eine Gewerkschaft in eine finanzielle Schieflage geraten, dann kann diese durch ein jahrelanges Fehlverhalten (Managementfehler) entstanden sein. Diese Schieflage kann nicht dadurch bereinigt werden, dass die Betriebsrenten jahrelang nicht angepasst werden. Die jahrelange Nichtanpassung der Betriebsrenten führt dazu, dass die Betriebsrentner in unzulässiger Weise fast allein die Lasten der Konsolidierung der Finanzen getragen haben. Unbestreitbar steht fest: Die Betriebsrentner haben die finanzielle Schieflage nicht verschuldet.

### **Schlussfolgerung**

Festzustellen ist: Die Gewerkschaft **ÖTV** und auch **ver.di** haben von 1993 bis heute die Vergütungen für die Beschäftigten mehrfach erhöht. Dagegen ist nichts einzuwenden, sie waren erforderlich. Im Gegensatz dazu wurden die Betriebsrenten in diesem Zeitraum nur in geringfügigem Umfang angepasst. Bei den **Vergütungen** der Beschäftigten und den **Betriebsrenten** (aufgeschobener Lohn) handelt es sich um **Entgelte**. Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner sehen in der jahrelangen Nichtanpassung ihrer Betriebsrenten eine unangemessene Benachteiligung und eine Geringschätzung, der von ihnen in den zurückliegenden Jahrzehnten erbrachten Arbeitsleistungen.

Es gibt eine Möglichkeit diese ungleiche Behandlung der Vergütungen und der Betriebsrenten abzustellen. Die Betriebsrenten könnten im gleichen Umfang (Nettovergütung) und zum gleichen Zeitpunkt angehoben werden (**Vergütungsanpassung**) wie die Vergütungen der Beschäftigten. Diese Form der Anpassung der Betriebsrenten ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig,<sup>1</sup> sie muss allerdings mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart oder vom Arbeitgeber zugesagt werden.

Um die Ungleichbehandlung der Löhne und Gehälter der aktiv Beschäftigten und der Betriebsrenten (aufgeschobener Lohn) in etwa zu beheben, könnten die Betriebsrenten mit der Vergütungsanpassung (LStKl 3/0) wie folgt angepasst werden:

---

<sup>1</sup> BAG 26.10.2010 – 3 AZR 711/08, lexetius.com 2010, 5732; NZA 2011, 595

<b>Vergütungsanpassung</b>					
<b>Sachverhalte</b>	<b>Datum</b>	<b>i.v.H.</b>	<b>Brutto-Entgelt</b>	<b>Netto-Entgelt</b>	<b>Betriebs-Rente</b>
<b>Ausgangsentgelt und Rente</b>	01.01.2015		2.500,00 €	1.873,95 €	1.000,00 €
<b>Erhöhung des Entgelts</b>	01.05.2015	+ 2,3 %	2.557,50 €	1.907,05 €	
<b>Erhöhung des Nettoentgelts</b>	01.05.2015			+ 1,8 %	18,00 €
<b>Erhöhung der Betriebsrente</b>	01.05.2015				1.018,00 €
<b>Erhöhung des Entgelts</b>	01.05.2016	+ 2,5 %	2.621,44 €	1.957,34 €	
<b>Erhöhung des Nettoentgelts</b>	01.05.2016			+ 2,6 %	26,47 €
<b>Erhöhung der Betriebsrente</b>	01.05.2016				1.044,47 €

Die Vergütungsanpassung bringt sowohl den Versorgungsempfängern als auch den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber nicht zu unterschätzende Vorteile. Der Arbeitgeber kann die Kosten für die betriebliche Altersversorgung einfacher kalkulieren und Klagen wegen Nichtanpassungen der Betriebsrenten werden vermieden. Mit dieser Form der Anpassung werden die Versorgungen wieder zu betriebsbezogenen Leistungen, mit denen eine schon erbrachte Arbeitsleistung nachträglich vergütet wird (aufgeschobener Lohn).

Es ist und kann nicht Aufgabe einer Gewerkschaft sein, den inflationsbedingten Kaufkraftverlust der Betriebsrenten nicht mehr auszugleichen und damit die Entgelte zu entwerten.

Nach § 5 Nr. 3 Buchst. c) und d) der Satzung hat **ver.di** folgende Aufgaben und Ziele:

**„III. Grundsätze  
§ 5 Zeck, Aufgaben und Ziele**

(...)

3. Zur Erreichung dieser Ziele dienen insbesondere:

- c) Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und gleicher sozialen Chancen in Betrieb und Gesellschaft sowie des Rechts auf Arbeit und Bildung
- d) Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung im Falle von Erwerbslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Behinderung, Pflegebedürftigkeit und im Alter.“

Bei den vorher dargestellten Sachverhalten (unterbliebene Anpassungen der Betriebsrenten und Erhöhungen der Entgelte) sind Zweifel berechtigt, ob das jahrelange Verhalten des Bundesvorstandes von ver.di gegenüber den Versorgungsempfängern mit den satzungsgemäßen Zielen der Organisation noch übereinstimmt. Die jahrzehntelange einseitige Verteilung der Konsolidierungskosten der Finanzen ist meilenweit von einer gerechten Verteilung dieser Kosten entfernt. Damit kann der Bundesvorstand das Satzungsziel, die soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen, nicht realisieren.

gez. Günter Marx