

Hamburg, 5. Mai 2014



Stiftung Ruhegehaltskasse: Stiftungsaufsicht stellt erneute Sachprüfung in Aussicht

Unsere Aktivitäten mit dem Ziel des Werterhaltes unserer betrieblichen Altersversorgung sind vielfältig und manchmal auch mühselig. Erschwerend dabei: Wir genießen keinerlei gewerkschaftliche Rückendeckung und unsere ehemaligen Arbeitgeber stellen im Nachhinein jegliche zugesicherte Planungssicherheit in Abrede.

Was kann nun die Stiftungsaufsicht zur Lösung des Konfliktes beitragen? Die Stiftung Ruhegehaltskasse unterliegt der Rechtsaufsicht der Hamburger Behörde für Justiz und Gleichstellung. Soweit nun Beschlüsse oder sonstige Maßnahmen der Stiftungsorgane gegen die Satzung oder gesetzliche Vorgaben verstoßen, kann die Stiftungsaufsicht dies beanstanden und ggf. eine Korrektur verlangen. So dass Hamburger Stiftungsgesetz.

Am 5. Mai 2014 fand nun in ausgesprochen konstruktiver Atmosphäre ein sachdienliches wie auch klärendes Gespräch seitens der Unterzeichner mit der Stiftungsaufsicht statt. Leider erst sehr spät, wie der Austausch in der Sache gezeigt hat. Kein Schriftverkehr kann den unmittelbaren Dialog ersetzen.

Die Sachlage ist kompliziert. Stiftungsrecht und Arbeitsrecht wurden in der DAG-spezifischen Anlage unserer betrieblichen Altersversorgung entgegen sonstiger Verfahrensweise verknüpft. Die Verankerung einer betrieblichen Altersversorgung in einer Stiftung ist nicht die Regel. Die anhängigen Klagen vor den Arbeitsgerichten Hamburg und Stuttgart lassen zudem noch etliche Fragen offen. Die gängige Rechtsprechung des BAG hat bisher jedenfalls noch keine umfassende Würdigung gefunden.

Dreh- und Angelpunkt unseres Bemühens um stiftungsrechtliche Klärung bezüglich des Anspruches auf Werterhalt unserer betrieblichen Altersversorgung war insofern die nicht akzeptable und auf Vorteilsnahme seitens ver.di ausgerichtete Einmischung eines arbeitsvertraglich einzustehenden aber in der Stiftungssatzung nicht eingebundenen „externen“ Arbeitgebers.

Schließlich ist der im Stiftungsgeschäft und in der Stiftungssatzung niedergelegte Stifterwille für das Wesen einer Stiftung von entscheidender Bedeutung und genießt den besonderen Schutz der Rechtsordnung.

Ein Problem dabei: Angesichts des Erfordernisses, die Leistungsrichtlinien der Stiftung Ruhegehaltskasse wortidentisch mit der geltenden und nachwirkenden Gesamtbetriebsvereinbarung der DAG zu fassen, kam es offensichtlich zu Versäumnissen hinsichtlich einer unmissverständlichen Textfassung der Stiftungsregelungen.

Die klar und zukunftsweisend formulierte Information zur Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG (Info vom 15.11.2004) war insofern auch Grundlage für etliche KollegInnen, die per Altersteilzeitvertrag zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben bereit waren, anderen KollegInnen die berufliche Zukunft zu sichern.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Finanzierungssysteme der fünf Gründungsgewerkschaften sollte mittels der Stiftungslösung gewährleistet werden, dass ver.di keinen Einfluss auf die Entscheidungen der Stiftungsorgane nehmen kann.

„Darüber hinaus prüft die Stiftungsaufsicht, ob der Wille des Stifters, nämlich mittels der Ruhegehaltskasse zusätzliche Leistungen nach Rentenbeginn zu gewährleisten, die eine Absicherung des bisherigen Lebensstandards ermöglichen sollen, durch die Organe der Ruhegehaltskasse (Vorstand und Kuratorium) eingehalten wird.“ (Info Stiftung RGK vom 15.11.2004)

Der Stifterwille wurde wie in dieser Info seitens der Stiftung wie im Übrigen auch in etlichen sonstigen Informationen seitens des Arbeitgeber DAG an ihre Beschäftigten explizit dargelegt. Unzweifelhaft wiederholt sich dieser Anspruch auch in dem in den Leistungsrichtlinien der Ruhegehaltskasse eingebundenen § 16 BetrAVG: **Die Rechtsprechung begreift die Anpassung als den Regelfall und die Nichtanpassung als die Ausnahme. Der Werterhalt der zugesagten betrieblichen Altersversorgung gehört zu den gesetzlich geschützten Belangen der VersorgungsempfängerInnen.**

Zudem: „Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen ...“ (§ 16 (1) BetrAVG). „Sofern aus Gründen des § 16 BetrAVG eine Anpassung gem. Abschnitt V unterbleibt, werden die Ruhegehälter ... gleichwohl um 25 % des gesetzlichen Rentenanpassungsgesetzes erhöht.“ (Richtlinien für die Gewährung von Leistungen gemäß § 3 der Satzung der Ruhegehaltskasse)

Konkret: Die Vorgaben des § 16 BetrAVG betreffen den turnusgemäß dreijährigen Inflationsausgleich zum regelkonformen Werterhalt der betrieblichen Altersversorgung. Die bereits erbrachte Arbeitsleistung soll nicht nachträglich in ihrer Gegenleistung entwertet werden.

Die gemäß den Leistungsrichtlinien vorgegebene jährliche Anpassung analog der gesetzlichen Rentenversicherung ist natürlich beim Inflationsausgleich mit zu berücksichtigen. Ob aber mittels stiftungsexterner Anweisung durch ver.di der jährlich einzubeziehende Rentenanpassungssatz verweigert werden darf, soll geklärt werden. Damit wird sich auch die Stiftungsaufsicht bzw. die Arbeitsgerichtsbarkeit auseinandersetzen haben. Schließlich gelten die Vorschriften des BetrAVG nur ergänzend.

Es wurden von uns allerdings auch grundsätzliche Fragen angesprochen.

Zu den Aufgaben des Stiftungsvorstandes gehört insbesondere die Vergabe der Stiftungsmittel (Leistungsentscheidungen). Warum wurde diese Originärkompetenz seit 2012 trotz gegenteiliger Verfahrensweise seit Stiftungsgründung komplett an ver.di abgetreten?

Bei ihrer Einrichtung wurde das Stiftungskapital auf eine mögliche Laufzeit von 50 Jahren angelegt. Eine zeitliche Streckung des finanziellen Leistungsvermögens ist satzungstechnisch nicht verankert. Wie kommt die Stiftung dazu, nunmehr zu unterstellen, das vorhandene Stiftungsvermögen müsse ver.di bis zum letzten Leistungsempfänger von ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen haushaltstechnisch entlasten.

Die Ruhegehaltskasse als Stiftung bürgerlichen Rechts hat sich an den Vorgaben des BGB auszurichten. § 80 Abs. 2 BGB schreibt aber lediglich vor, dass die dauernde und nachhaltige Erfüllung des Stiftungszwecks – auch bei einer Verbrauchstiftung - gesichert erscheinen muss. Im Übrigen steht der Arbeitgeber arbeitsrechtlich in der Erfüllungspflicht.

Es war jedenfalls nicht der uns gebetsmühlenhaft zugesicherte Stifter- bzw. Arbeitgeberwille, dass wir per Wertverlust unserer Rentenansprüche ver.di bis 2063 finanziell unterstützen sollten. Das Gesamtversorgungsniveau der ehemaligen DAG-Beschäftigten war ohnehin gegenüber den vier anderen Gründungsgewerkschaften deutlich geringer.

Zudem: Eine nicht ausreichende Ausstattung des Versorgungsträgers mit finanziellen Mitteln würde auch in jedem Fall eine für die Arbeitnehmer positive Anpassungsentscheidung verhindern.

„Gegen die Regelung eines Ruhegehaltskassenvermögens als Maßstab der Anpassung spricht weiterhin, dass das Ruhegehaltskassenvermögen eine grundsätzlich durch den Arbeitgeber gestaltbare Größe ist. Jedenfalls, wenn das Vermögen der Unterstützungskasse/Ruhegehaltskasse zeitweise als negativ bewertet werden müsste, könnte der Arbeitgeber – ggf. trotz eigener positiver wirtschaftlicher Lage – Anpassungsentscheidungen steuern, indem er es unterlässt, den Versorgungsträger mit Mitteln auszustatten. ...

Es wäre jedenfalls u. E. nicht davon auszugehen, dass dies dem Willen derer, die bei der Gestaltung der Leistungsrichtlinien die Arbeitnehmerinteressen vertreten haben, entsprochen hat.“ (Stellungnahme ESC, Esche Schumann Commichau, 6.3.2012)

Die angeführte Stellungnahme hat die Stiftung auch darauf aufmerksam gemacht, dass theoretisch eine Anpassungspflicht – ungeachtet der Vorgaben des Renten-anpassungsgesetzes – aus einem Vertrag zugunsten Dritter und weiterer rechtlicher Anspruchsgrundlagen zwischen einem Arbeitgeber und der Ruhegehaltskasse ergeben könnte.

Es steht nach wie unerklärlich, warum die Geschäftsführung der Ruhegehaltskasse die zwei gutachterlichen Stellungnahmen seitens ESC aus den Jahren 2009 und 2012 nicht zum Anlass genommen hat, eine sachdienliche Klärung unter Einbeziehung der Stiftungsaufsicht herbeizuführen. Die horrenden Kosten für die herangezogene Rechtsvertretung durch Norton Rose Germany LLP stehen jedenfalls in keinem Verhältnis zu den durchaus gegebenen Möglichkeiten der Nutzung vorhandener Kompetenz auch innerhalb von ver.di.

Heute haben wir nun zu akzeptieren, dass die vom Hamburger Stiftungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen seitens der Stiftungsaufsicht – natürlich auch angesichts der parallel anstehenden arbeitsgerichtlichen Klärung - lediglich eingeschränkt umsetzbar sind.

Der primäre Ansatz der Stiftungsaufsicht, die Mediation, wurde leider - gerade seitens der Stiftungsorgane - nicht in Anspruch genommen. So bleibt im Nachhinein die gegenseitige Sensibilisierung hinsichtlich der Erwartungshaltung der Begünstigten bzw. der Einwirkungsmöglichkeiten der Stiftungsaufsicht.

Es wurde uns allerdings zugesagt, dass sich die Stiftungsaufsicht ein weiteres Mal umfassend mit der Sachlage beschäftigen wird.

Zwischenzeitlich bleibt es dabei, dass wir uns wie dargelegt stiftungsrechtlich, natürlich auch arbeitsrechtlich, öffentlich und intern mit gewerkschaftlichen Mitteln ohne gewerkschaftliche Unterstützung und durch umfassenden Informationsfluss gegen die faktische Kürzung unserer betrieblichen Altersversorgung wehren. Wir sind es wert.