

BAG-Entscheidung stellt Werterhalt der Betriebsrenten in Frage

Wahrheitsfindung bleibt auf der Strecke

Das BAG hat mit seinem Beschluss vom 13.1.2015 - 3 AZN 788/14 - die Beschwerde von Peter Stumph gegen die Nichtzulassung der Revision durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg zurückgewiesen. Der 3. Senat des BAG hat entschieden, dass die auf die grundsätzliche Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen und eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör gestützte Nichtzulassungsbeschwerde unbegründet und deshalb zurückzuweisen sei.

Für die BAG-Entscheidung war es dabei offensichtlich ohne Bedeutung, dass das Verschmelzen von mehreren Arbeitgebern mit unterschiedlicher Finanzierungsgrundlage zugesagter Altersversorgung auch unterschiedliche Auswirkungen auf die derzeitige und absehbare wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers bei der Anpassungsentscheidung nach § 16 BetrAVG hat.

Die strittige Fallgestaltung bezieht sich aber nicht nur auf die obige Musterklage, die davon erfassten 50 weiteren Klagen sowie die 1.400 Leistungsberechtigten und Leistungsanwärter, die der DAG-Unterstützungskasse (Stiftung) zugeordnet sind. In vergleichbarer Fallgestaltung ist dies für die Gesamtheit der durch das BetrAVG erfassten Betriebsrentner und Leistungsanwärter entscheidungserheblich.

Treu und Glauben als bestimmendes Rechtsprinzip aufgegeben?

§ 242 BGB: "Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern". Das aber lässt nicht zu, dass der Arbeitgeber für die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ihm dann im Ruhestand die zugesagte Leistung einer wertgesicherten Betriebsrente zumindest ohne Faktenprüfung verweigern kann.

Was für eine Verlotterung rechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenlebens durch Politik und Richtersprüche muss eingetreten sein, wenn Treu und Glauben nicht mehr gelten und eine unkontrollierte Übervorteilung des Vertragspartners bestimmend sein soll.

Und wie hält es der für die betriebliche Altersversorgung zuständige 3. Senat des BAG mit dem Rechtsprinzip von Treu und Glauben? Es wird „festgestellt“, dass keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, sondern lediglich eine einzelfallbezogene Rechtsfrage vorliege. Und schon ist die "Sache vom Tisch". Eine den Klageanspruch auf Betriebsrentenanpassung begründende Sachaufklärung und Wahrheitsfindung wurde damit verhindert. Dies unter Verletzung des Grundsatzes, dass es nicht Zweck einer staatlichen Einrichtung - also auch der Gerichte - sein kann, eine ungerechte, ja rücksichtslose Verweigerung des Werterhaltes bereits erbrachter Arbeit zu legitimieren.

Eine Grundsatzentscheidung zum Schaden aller BetriebsrentnerInnen

ver.di nimmt mit diesem Beschluss billigend eine BAG-Auslegung in Kauf, die sich nach dieser "Einzelfall-Definition" künftig auch gegen ihre Mitglieder in Betrieben und Verwaltungen sowie im Ruhestand richten wird. Dies wird ver.di als Verursacherin des Streites um die Zulässigkeit von Anpassungsverweigerungen noch "schwer auf die Füße fallen".

Nicht der verantwortliche ver.di-Vorstand unter Frank Bsirske wird dafür in Betriebsversammlungen oder vor BetriebsrentnerInnen unter Beschuss geraten, sondern die brav ihre Pflicht erfüllenden GewerkschaftssekretärInnen werden diese Suppe auslöffeln müssen.

ver.di nimmt mit dem von ihr initiierten Beschluss für ihre Mitglieder mit der weiteren BAG-Feststellung in Kauf, dass aktuell fällige Betriebsrentenanpassungen unterbleiben können, wenn der Arbeitgeber "in absehbarer Zeit", nämlich in den 30er Jahren mit finanziellen Belastungen rechnen muss.

Entgegen der Vorschrift des § 16 BetrAVG, der alle drei Jahre eine Anpassungsprüfung vorschreibt, können Arbeitgeber nunmehr durch unterbleibende Vorsorge "vorausschauend" eine in vielleicht zwanzig oder dreißig Jahren eintretende finanzielle Belastung unmittelbar für eine Anpassungsverweigerung nutzen. Sie können - wie von ver.di praktiziert - z.B. das für ehemals DAG-Beschäftigte in einer Stiftung gesicherte Betriebsrentenkapital auszehren, ohne selbst der nachhaltigen Finanzierung der Betriebsrenten nachzukommen.

Aus kurzfristigem wirtschaftlichem Eigennutz gefährdet der ver.di-Vorstand damit gewerkschaftliche Grundsatzpositionen und elementare Mitgliederinteressen.

In Arbeitgebervorstandsetagen werden die Korke knallen! Auch beim Vorstand der Arbeitgeberin ver.di?

Kein Anspruch auf rechtliches Gehör?

Zu den in der Nichtzulassungsbeschwerde angeführten Gründen, mit denen die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch das Hamburger Arbeits- und Landesarbeitsgericht dargelegt wird, kommt das BAG zu geradezu abstrusen Ergebnissen. Der durch Vortrag, Urkunden- und Zeugenangebot nachgewiesene verletzte Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör wird schlichtweg ignoriert. Wie heißt es doch so schön: Eine Krähe hackt doch der anderen kein Auge aus.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass als unrichtig nachgewiesener Arbeitgebervortrag ungeprüft richterliche Entscheidungen begründen soll. Ist nicht gerade deshalb von Fehlurteilsfindung zu sprechen?

Es ist geradezu peinlich, Arbeitsrichter daran erinnern zu müssen, dass Verfahrensrecht nie zum Selbstzweck werden und unter dogmatischer Kruste erstarren darf. Bei der Rechtsfindung geht es um das, was vernünftig, sinnvoll, zweckmäßig und in diesem Sinne richtig ist. Jeder Rechtsmißbrauch verstößt gegen Treu und Glauben und ist von Amts wegen zu beachten. Dies hat das BAG nicht erkannt und berücksichtigt. Ein mehr als bedenklicher Vorgang.

Vernünftig, sinnvoll, zweckmäßig und in diesem Sinne richtig wäre es gewesen, der Nichtzulassungsbeschwerde stattzugeben und - wenn schon nicht die Revision zugelassen wird - den Rechtsstreit mit Auflagen zur Sachaufklärung von Vortrag, Urkunds- und Zeugenbeweis an das Landesarbeitsgericht zurück zu verweisen. So dient der BAG-Beschluss weder der Sache noch der Wahrheitsfindung und schon gar nicht dem Rechtsfrieden.

Die Begründung des BAG lässt vielmehr eine gewisse Ferne der Richter vom tatsächlichen Arbeitsleben vermuten.

Amtsermittlungsverfahren auch im Arbeitsrechtsstreit

Der BAG-Beschluss macht deutlich, dass auch für Arbeitnehmer vor Arbeitsgerichten statt der Zivilprozessordnung die Grundsätze des Verwaltungsgerichtsverfahrens einzuführen wären. Die Arbeitsgerichtsbarkeit müsste dann von Amts wegen die Erforschung der sachlichen Wahrheit vornehmen. Eine verweigerter Wahrheitsfindung wie bei den Verfahren vor der Hamburger Arbeitsgerichtsbarkeit, letztlich so durch das BAG auch gutgeheißen, wäre in dieser Weise dann nicht mehr möglich.

Verfassungsbeschwerde gegen BAG-Fehlentscheidung?

Bei einer ersten Prüfung bietet sich an, eine solche Fehlentscheidung mit einer Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht anzugreifen.

Es ist wirklich aber nur äußerst selten durchzusetzen. Allein die kurze Monatsfrist für Einlegung und Begründung der Verfassungsbeschwerde lässt nur gut Bemittelte und finanzstarke Arbeitgeber über teure Anwaltsbüros zum Zuge kommen.

Arbeitnehmern und Betriebsrentnern bleibt so mangels Finanzkraft der "Blick in die Röhre". So wölbt sich auch weiterhin der Himmel blau über gerechte und ungerechte Richter.

Doch genug der Richterschele. Schuldig am Wertverlust unserer Betriebsrenten sind der ver.di-Bundesvorstand und der Vorstand der DAG-RGK (Stiftung) mit Kuratorium. Die bekannten Personen müssten sich dafür schämen. Man besch... nicht Kolleginnen und Kollegen um die Frucht ihrer Lebensarbeitszeit – den Werterhalt ihrer Betriebsrenten!

Wie geht es weiter?

Für die von der Musterprozeßvereinbarung erfassten Klägerinnen gilt: Mit dem BAG-Beschluss vom 13.1.2015 - 3 AZN 788/14 - sind die Streitverfahren um den Wertehalt für die Betriebsrentner negativ abgeschlossen. Das bedeutet, dass nach diesem Verfahren, in dem für die Jahre 2012 und 2013 die Forderung erfolglos geltend gemacht wurde, erst ab 2014 der Differenzbetrag zwischen gezahlter und zu zahlender Betriebsrente wieder geltend gemacht werden kann.

Alle anderen Betriebsrentner können unter Beachtung der Verjährungsfrist ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen. Voraussetzung für alle ist, dass gegenüber ver.di und der DAG-RGK (Stiftung) bei verweigerter voller Anpassung der Betriebs-

rente innerhalb von drei Kalendermonaten nach Zugang dieser Mitteilung der Widerspruch erklärt wurde (§ 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG).

Die Stiftungsorgane sowie der ver.di-Bundesvorstand müssen endlich Streitfreiheit schaffen

Es ist der ver.di-Vorstand unter Frank Bsirske, der den für ver.di tätigen ehemaligen DAG-Beschäftigten die vorsorgende Beitragszahlung von 4 Prozent zur betrieblichen Altersversorgung an die DAG-RGK (Stiftung) seit 2001 / 2007 vorenthält. Für ehemalige ÖTV-, HBV- und IG Medien-Beschäftigte sowie Neueingestellte erfolgt eine Beitragszahlung in Höhe von von 4 Prozent des Gehaltes an die DGB-Unterstützungskasse. Es ist die Aufgabe des RGK-Vorstandes, diesbezüglich gegenüber ver.di tätig zu werden.

Alternativ muss jede(r) für ver.di tätige ehemalige DAG-Beschäftigte diesen vorenthaltenen Beitrag in Höhe von 4 Prozent aus seinem monatlichen Gehalt, dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie gleich zu behandelnden Pauschbeträgen von der ver.di-Personalabteilung für seine betriebliche Altersversorgung abfordern.

ver.di-Bundesvorstand und ver.di-Gesamtbetriebsrat haben Benachteiligung ehemaliger DAG-Beschäftigter zu beenden.

Es ist der ver.di-Bundesvorstand unter Frank Bsirske, der gemeinsam mit dem ver.di-Gesamtbetriebsrat dafür verantwortlich ist, dass den für ver.di tätigen ehemaligen DAG-Beschäftigten die Gleichbehandlung in der vorsorgenden Beitragszahlung für die spätere betriebliche Altersversorgung vorenthalten wird. Beide sind aufgefordert, diese rechtlich nicht zu vertretende Benachteiligung ehemaliger DAG-Beschäftigter zu beenden.

ver.di-Bundesvorstand und ver.di-Gesamtbetriebsrat haben den Werterhalt aller Betriebsrenten zu sichern.

ver.di-Bundesvorstand und ver.di-Gesamtbetriebsrat sind gehalten, allen Ruheständlern aus allen Gründungsgewerkschaften eine Anpassung ihrer Betriebsrenten nicht weiter vorzuenthalten. Es ist für das öffentliche ver.di-Ansehen schädlich, nach außen für werterhaltende Betriebsrenten einzutreten aber im Innenverhältnis dies zu verhindern. Das Betriebsrentengesetz sieht dazu Lösungsmöglichkeiten vor.

DAG-RGK (Stiftung) bleibt weiter zur ungekürzten Betriebsrentenanpassung aufgefordert

Es ist der seit 2011 amtierende Vorstand der DAG-RGK (Stiftung) unter Uwe Grund und Udo Köttgen, der seit 2012 - im Gegensatz zum bis 2011 amtierenden RGK-Vorstand unter Roland Issen und Udo Köttgen - das ihm nach der Satzung zustehende Leistungsentscheidungsrecht nicht mehr wahrnimmt. Besonders schlimm ist, dass Erstere entgegen der Tatsache, dass immer die DAG-RGK e.V. und nicht der DAG-Bundesvorstand die Anhebung der Ruhegehälter beschlossen habendurch ihre Anwälte das Gegenteil vor Gericht behaupten ließen. Und das mit dem Beweisangebot durch die Geschäftsführerin Lüßenhop. Eine Lüge ist eine Lüge, auch wenn das Gericht ihr nicht nachgegangen ist. Noch bis 2011 erfolgte die autonom entschiedene Wertanpassung der Betriebsrente durch den RGK-Vorstand und nicht den ver.di-Bundesvorstand,

Der Vorstand der DAG-RGK (Stiftung) unter Uwe Grund und Udo Köttgen ist und bleibt aufgefordert, in der satzungsgemäß ihm obliegenden Entscheidungspflicht die Ruhegehaltsanpassungen so vorzunehmen, wie es unter der Verantwortung von Roland Issen möglich war.

Auszahlung der DAG-RGK (Stiftung) durch ver.di muss vom RGK-Vorstand verhindert werden.

Der RGK-Vorstand unter Uwe Grund und Udo Köttgen hat hunderttausende Euro zur Verhinderung berechtigter Betriebsrentenanpassungen ehemaliger DAG-Beschäftigter aufgewandt. Er sollte auch den Mumm haben, ver.di - und wenn erforderlich über gerichtliche Verfahren - zu zwingen, die vom RGK-Vorstand im September 2014 selbst festgestellte Auszahlung der DAG-RGK (Stiftung) zu beenden.

Nach den eigenen Erkenntnissen des RGK-Vorstandes hat er den ver.di-Bundesvorstand aufzufordern, die 2001 aus dem Überdotierungsvermögen der Ruhegehaltskasse e.V. entnommenen und an ver.di übereigneten rund 15 Millionen € mit Zins und Zinseszins an die DAG-RGK (Stiftung) zurückzuführen. Das gilt auch für die durch ver.di verursachten zusätzlichen Versorgungsverpflichtungen von mehr als 5 Millionen € aus zusätzlichen Sonderverträgen sowie die zusätzlichen Verpflichtungen durch die ver.di-Gehaltsstrukturreform von 2008.

Zeigt Mut vor Gewerkschaftsthronen!

Es genügt nicht, als Mäuse bei Abwesenheit der Katze auf dem Tisch zu tanzen und wilde Beschlüsse zu fassen, um beim Erscheinen der Katze zitternd in den Löchern zu verschwinden.

Unsere Erfahrungen in den Verfahren vor der Hamburger Arbeitsgerichtsbarkeit haben uns deutlich gemacht, dass der Normzweck des § 16 BetrAVG zwar keine automatische Anpassung der laufenden Leistungen vorsieht, eine inflationsbedingte Auszehrung der Betriebsrenten aber verhindert werden soll. Wenn, wie geschehen, ein Arbeitgeber gegenüber den Betriebsrentnern die wirtschaftliche Lage für eine Anpassungsverweigerung geltend macht, andererseits aber die Bezüge der aktuell Beschäftigten merkbar anhebt, dann scheint eines erforderlich: eine gesetzliche Ergänzung des § 16 BetrAVG ist sicherzustellen, damit der eigentliche Normzweck nicht derart augenfällig unterlaufen werden kann. Auch wenn der Arbeitgeber ver.di heißt!

Ihr seht, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir lassen uns nicht unterkriegen. Nicht von ver.di, nicht vom RGK-Vorstand, nicht von pflichtvergessener Stiftungsaufsicht oder Arbeitsrichtern. Wir bleiben dran!

Recht haben und Recht bekommen mögen gegensätzlicher Natur sein. Unrecht aber bleibt ungerecht!

Peter Stumph

Reinhard Drönner

Susanne Kirchner

Heino Rahmstorf

Die Botschaft ist klar:

Wir machen weiter!



Umfassende Information auf einen Blick: www.dag-rgk-forum.de