

Endlich eine grundsätzliche Klärung zur Wertanpassung unserer betrieblichen Altersversorgung in Sicht?

Der dem ver.di-Bundeskongress 2015 vorgelegte Initiativantrag (T) I 014 "Betriebliche Altersversorgung für ver.di-Beschäftigte" wurde von diesem aus Zeitgründen nicht behandelt. Es erfolgte eine Verweisung an den Gewerkschaftsrat. Und der hat nun am 18.03. dieses Jahres beschlossen, den Vorgang an den ver.di-Bundesvorstand zu überweisen.

Damit wurde der Bock zum Gärtner gemacht. Schließlich war und ist es der ver.di-Bundesvorstand, der in Arbeitgeberfunktion den Werterhalt der Betriebsrenten durch Anpassungsverweigerungen verhindert hat.

So viel jedenfalls zur Wertschätzung ehemals hauptamtlich Beschäftigter durch die Mitglieder des Gewerkschaftsrates. Von einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein des entscheidenden Beschlussgremiums zwischen den Bundeskongressen kann jedenfalls keine Rede sein. Ehemals Hauptamtlichen wird das Privileg gewerkschaftspolitischer Vertretung eben nicht zuteil.

Aber wir dürfen noch eine weitere wesentliche Mitteilung zur Kenntnis nehmen: Unser fortwährendes Anprangern gewerkschaftspolitischen Versagens in Sachen Werterhalt der betrieblichen Altersversorgung zeigt offensichtlich Wirkung. Die Verantwortlichen sind genervt.

Die Ansage seitens des ver.di-Bundesvorstandes gegenüber dem ver.di-Gewerkschaftsrat: In den nächsten drei Monaten soll eine grundsätzliche Entscheidung zur Problematik Wertanpassung der Betriebsrenten erfolgen, um endlich Ruhe einkehren zu lassen.

Immerhin schon mal ein Einstieg. Wenn auch viel zu spät und wenig glaubhaft.

Das Vertrauen in die personalwirtschaftliche Kompetenz unserer Arbeitgeberin ist ohnehin als recht übersichtlich zu bezeichnen. Zumal ver.di-interne BetriebsrentnerInnen auf keinerlei gewerkschaftspolitische Interessenvertretung zurückgreifen können. Gewerkschaftliche Satzungsrechte haben für sie allenfalls deklamatorischen Charakter.

Dies hindert uns allerdings nicht daran, das ver.di-Personalwesen bei ihren Überlegungen zwecks Lösung des Konfliktes vorsorglich auf maßgebliche Tatbestände hinzuweisen.

Grundsätzliche Arbeitnehmerrechte nicht aushebeln

Am Beispiel der Verschmelzung der Gewerkschaften DAG, ÖTV, HBV, DPG und IGMedien zur ver.di lässt sich auch maßgeblich verdeutlichen, wie unter dem Mäntelchen einer vorgeblichen Gleichbehandlung gegenüber BetriebsrentnerInnen der Schutzcharakter des § 613a BGB ausgehebelt wurde.

Gemäß § 324 UmwG (Umwandlungsgesetz) bleiben die Regelungen des § 613a Abs. 1 BGB unberührt. Ein Tatbestand, der auch ehemals hauptamtlichen Gewerkschaftern durchaus geläufig ist. Der Gesetzgeber wollte so das Zusammentreffen mehrerer unterschiedlicher Tatbestände für denselben tatsächlichen Sachverhalt regeln.

613a BGB: Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Müssen wir wirklich ausdrücklich und dazu noch wiederholt darauf hinweisen, dass dies auch für die Finanzierungsgrundlage der Ruhegehaltskasse der ehemals DAG-Beschäftigten gilt? Das willkürliche Einstellen der bisherigen Beitragsleistung ist wohl kaum mit dem Anspruch des UmwG vereinbar.

Verschmelzung zu ver.di: ein gesetzlicher Schuldnerwechsel

Die Gründungsgewerkschaften DAG und DPG brachten eine bis dato kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ein, während ÖTV, HBV und IGMedien hingegen auf die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit setzten und eine umlagefinanzierte Altersversorgung (Von-der-Hand-in-den-Mund-Methode) praktizierten.

Die Mittelzuweisungen seitens der Arbeitgeberin DAG erfolgten seit 1950 bis 2001. Jährlich 4,5% der Gehaltssumme aus dem Haushaltstitel Personalkosten wurden durch Gehaltsverzicht der Beschäftigten erbracht. Ab 1988 war die Kapitaldeckung sogar insoweit ausreichend, dass derzeit erst für das Jahr 2004 eine erneute Beitragsleistung mit der Arbeitgeberin DAG vereinbart wurde. Bisher noch unstrittig war zudem, dass das Ruhegehaltsvermögen Eigentum der ehemals Beschäftigten der DAG ist und mittels Gehaltsverzicht aufgebaut wurde.

2001 hat ver.di mit der Verschmelzung der Gründungsgewerkschaften die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der DAG übernommen. Nicht nur die der Einzelarbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen, sondern auch solche aus der

betrieblichen Übung der DAG bzw. der Gesamtzusage der Ruhegehaltskasse der DAG e.V. Konkret: die Sicherstellung der Kontinuität des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Hierzu gehört die von der Arbeitgeberin DAG als auch von der Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG noch betriebsüblich gewährleistete und auch für die Zukunft unzweifelhaft zugesagte Wertanpassung der betrieblichen Altersversorgung!

Richterrecht hat sowohl die betrieblichen Übung als auch die Kontinuität der betrieblichen Altersversorgung zurückgewiesen

Der faktische Gehaltsverzicht im Zuge des Ansparens der kapitalgedeckten Altersversorgung der DAG wurde vom LAG Hamburg mit der in die Zukunft gelegten umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung per Richterrecht gleichgestellt und damit der Schutzcharakter des UmwG negiert.

Besonders verwerflich am Beispiel der ver.di-Praxis: Entgegen der Vorgabe des UmwG als auch des Gleichbehandlungsgrundsatzes werden derzeit lediglich für die ehemals Beschäftigten von ÖTV, HBV und IGMedien Vorsorgeaufwendungen für die spätere betriebliche Altersversorgung geleistet. Für diese eine selbstverständliche Vorsorgeleistung. Aber was ist mit den anderen ver.di-Beschäftigten?

Im Fall der konkreten Leistungspflicht der betrieblichen Altersversorgung gilt für ver.di wiederum - unabhängig von der notwendigen Kapitalvorsorge - der negative Gleichbehandlungsgrundsatz. Ungeprüft ob ihrer realen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit bzw. einer tatsächlichen Belastung des aktuellen Haushaltes wird pauschal der Werterhalt der betrieblichen Altersversorgung verweigert.

Die stiftungsspezifische Lösung: Unterschiedliche Tatbestände unterschiedlich regeln

Obwohl schon mehrfach in unseren KLARTEXTEN und ergänzenden Informationen angesprochen, seien an dieser Stelle noch einmal die Lösungsstufen aufgelistet, mit denen der Werterhalt unserer RGK-Betriebsrenten – Leistungen einer autonomen Stiftung - nach deren RGK-Leistungsrichtlinien in Höhe der gesetzlichen Rentenanpassung dauerhaft gesichert wäre.

- Die unrechtmäßig aus dem Vermögen der Ruhegehaltskasse der DAG e.V. an ver.di überwiesenen 14 Mio. € werden einschließlich Zins und Zinseszins ins Stiftungsvermögen zurücküberwiesen. Die Stiftung Ruhegehaltskasse wäre damit bis auf den letzten Leistungsempfänger ausfinanziert.
- In dem im Jahre 2001 zuletzt berechneten erforderlichen Versorgungsvermögen werden endlich alle aktuelle Ruhegehaltsonderverträge mit berücksichtigt. Für die durch ver.di vergebenen Sonderverträge an ehemals DAG-Beschäftigte werden dann entsprechende Vorsorgeaufwendungen nachgezahlt. Damit würde sich die Kapitalausstattung

der Stiftung um ca. 6 Mio. € erhöhen. Kein letztendlich entscheidender Beitrag, aber eine ausstehende Kostenbeteiligung bei der nötigen Vorsorgeleistung für die späteren Folgekosten. Gleiches gilt im Übrigen natürlich auch für die in dieser Zeit erfolgten Tarifierungen.

- Die Arbeitgeberin ver.di zahlt für die in ver.di tätigen ehemals DAG-Beschäftigten - wie bei der umlagefinanzierten Altersversorgung - 4% der Gehaltssumme in das Stiftungsvermögen ein. Damit wäre die autonome Stiftung Ruhegehaltskasse der ehemals DAG-Beschäftigten ebenfalls saniert.
- Soweit die Arbeitgeberin ver.di - auch gemäß dem Gleichbehandlungsgrundsatz - diese 4%-Zuwendung weiterhin verweigert, macht der Vorstand der Stiftung Ruhegehaltskasse den Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB in Höhe der Ruhegehaltszahlungen aus dem Beschäftigungsverhältnis ehemaliger DAG-Beschäftigter bei ver.di geltend und fordert diesen von ver.di ab.

Die solidarische Lösung:

Angesichts der negativen Erfahrungen mit der Hamburger Arbeitsgerichtsbarkeit und mangels handlungswilliger Stiftungsorgane der Ruhegehaltskasse wurde der nachstehende Initiativantrag in den ver.di-Bundeskongress 2015 eingebracht. Eine Mindestwertanpassung der betrieblichen Altersversorgung der ehemals DAG-Beschäftigten und gleichzeitig eine vorstellbare solidarische Regelung für alle ver.di-BetriebsrentnerInnen.

"Aufgrund des ablehnenden Beschlusses des ver.di-Bundesvorstandes, die Betriebsrenten anzupassen, der den Betroffenen mit Schreiben vom 29.06.2015 mitgeteilt und am 03.07.2015 zugestellt wurde, wird der Bundesvorstand aufgefordert, sich gegenüber den ver.di-Betriebsrentner/-innen zu verpflichten, gemäß § 16 Abs. 3 Ziff. 1 Betriebsrentengesetz " die jährlichen Leistungen (Betriebsrenten) jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen" und auf dieser Grundlage die nachholende Anpassung nach § 16 Abs. 4 Betriebsrentengesetz vorzunehmen." (ver.di-Bundeskongress 2015, Initiativantrag (T) I 014)

Die angeführten Aspekte stellen dabei keine Sonderbehandlung der ehemals DAG-Beschäftigten dar. Wie bereits angeführt: Der Gesetzgeber wollte per UmwG das Zusammentreffen mehrerer unterschiedlicher Tatbestände für denselben tatsächlichen Sachverhalt regeln. Es liegt ganz in der Hand unserer Arbeitgeberin, dies auch konkret umzusetzen.

Heino Rahmstorf Peter Stumph Reinhard Dröner

Alle KLARTEXT-Informationen im Überblick: <http://www.dag-rgk-forum.de>