

Renten stärken?

Werterhalt der Betriebsrenten sichern?

Nicht seitens der Arbeitgeberin ver.di!

Gute Arbeit muss auch den Vertrauensschutz in eine Stabilisierung bzw. Verbesserung des Rentenniveaus beinhalten. Die Talfahrt des Rentenniveaus muss gestoppt werden! Nach jahrzehntelanger Arbeit muss die Rente ein anständiges Leben im Alter ermöglichen.

Eine Rentenkampagne, die im Mittelpunkt der Arbeit des DGB und seiner Einzelgewerkschaften bis zur Bundestagswahl 2017 und darüber hinaus stehen soll. Also auch der von ver.di. So Frank Bsirske in seinem gewerkschaftspolitischen Situationsbericht zur Sitzung des Gewerkschaftsrates am 17. März 2016.

Gut gebrüllt, Löwe. Wie wäre es damit, diesen Anspruch auch im eigenen Hause mit Leben zu füllen?

Für ehemals DAG-Beschäftigte keine Beitragsleistung - Zahlung aktueller Leistungszusagen nur aus der Vermögenssubstanz der Vorgängerorganisation

Über das komplette Versagen der Organvertreter der Stiftung Ruhegehaltskasse der DAG haben wir uns schon genügend ausgelassen. Ihre Tätigkeit verursacht lediglich Kosten. Eine Pflichterfüllung gemäß den Vorgaben des Stifters und der Arbeitgeberin DAG: Fehlanzeige!

Seit 2012 wird der Regelfall des Betriebsrentenrechtes, der Erhalt des Wertes der Betriebsrente, von unserer Ruhegehaltskasse ignoriert und seitens der Arbeitgeberin ver.di nachdrücklich verhindert.

- In Folge dessen liegen die Ruhegehaltsanpassungen nach Abschnitt V der Leistungsrichtlinien für 11 Jahre von 2001 bis 2011 mit 9,7% unter dem Mindestanpassungssatz von jährlich 1% gemäß § 16 Abs. 3 Ziff. 1 BetrAVG.

Wertanpassungen nach Abschnitt V der DAG-RGK- Leistungsrichtlinien:

| | | | | |
|------|---|---|------|---|
| 2001 | = | + | 0,60 | % |
| 2002 | = | + | 1,91 | % |
| 2003 | = | + | 2,16 | % |
| 2004 | = | + | 1,04 | % |
| 2005 | = | | 0,00 | % |
| 2006 | = | | 0,00 | % |
| 2007 | = | | 0,00 | % |
| 2008 | = | + | 0,54 | % |
| 2009 | = | + | 1,10 | % |
| 2010 | = | + | 2,41 | % |
| 2011 | = | | 0,00 | % |
| 2012 | = | + | 0,25 | % |
| 2013 | = | + | 0,55 | % |
| 2014 | = | + | 0,06 | % |
| 2015 | = | + | 0,42 | % |
| 2016 | = | + | 0,53 | % |

- Allerdings zu verbuchen: Eine Einkommenssteigerung der ver.di-Beschäftigten in der Zeit von 2011 bis 2015 um 10,1% plus 800 € Einmalzahlung.
 - Im Vergleich dazu: „Wertanpassung“ seitens der Ruhegehaltskasse der DAG in der Zeit von 2011 bis 2015: ganze 1,81%.
- Der marginalen Wertanpassung unserer Betriebsrenten steht für die Zeit von 2001 bis Ende 2015 hingegen eine Steigerung des Verbraucherpreisindex in Höhe von 24,4% gegenüber!

Die Schere zwischen gewerkschaftspolitischem Anspruch an die Stabilisierung des Rentenniveaus und an den Tag gelegter Arbeitgeberwillkür in ver.di: Eine lineare Verweigerung von Leistungsansprüchen.

Finanzielle Leistungsfähigkeit ignoriert die Belange der Versorgungsempfänger

Kein Vorwurf an irgendeinen selbstsüchtigen Arbeitgeber. Vielmehr derzeitige Realität bei der Arbeitgeberin ver.di:

„Wenn man nur die Erwerbstätigen in den Blick nimmt, haben wir 4.500 Mitglieder unter dem Strich gewonnen, das sind plus 0,29 Prozent. ... Das ist einhergegangen mit einem Anstieg der Beitragseinnahmen auf ein Allzeithoch von 454,2 Millionen – 9,8 Millionen über Vorjahr, plus 2,2 Prozent bei den Beitragseinnahmen.“

Frank Bsirske, Gewerkschaftspolitischer Situationsbericht zur Sitzung des Gewerkschaftsrates am 17. März 2016

Angesichts einer damit einhergehenden Stabilisierung der Mitgliederentwicklung erübrigt sich jeder weitere Kommentar.

Satzungsgemäße Interessenvertretung von BetriebsrentnerInnen: Nicht bei der Gewerkschaft ver.di als Arbeitgeberin!

Dem ver.di-Bundeskongress 2015 lag ein Initiativantrag vor, der sowohl dem Betriebsrentenrecht Rechnung trägt als auch die Chance einer Befriedung des seit 2012 schwelenden Konfliktes eröffnete.

Statt einer zwingend gebotenen Beratung und Entscheidung der Delegierten erfolgte aus Zeitgründen eine Verweisung an den Gewerkschaftsrat. Und dieser verwies den Vorgang wiederum an die Arbeitgeberin ver.di.

Damit wurde nicht nur der Bock zum Gärtner gemacht. Es spiegelt auch wider, welcher Stellenwert den Satzungsrechten ehemals hauptamtlicher Beschäftigter von ver.di eingeräumt wird.

Betriebsrentenrecht muss Arbeitgeber stärker in die Pflicht nehmen

Dieses Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben wir angesichts der obigen Erfahrung zum Anlass genommen, maßgeblichen Bundestagsabgeordneten für ihre Fraktionen die Aushöhlung des § 16 BetrAVG zu erläutern und eine notwendige Bestandssicherung vorzuschlagen. Der neue § 17 BetrAVG mit seinem angestrebten Sozialpartnermodell zeigt unerklärlicher Weise „Spielräume“ für Arbeitgeber auf, derzeit bestehende mitbestimmte Regelungen abzulösen.

Anspruch und Wirklichkeit der Vorgaben des BetrAVG

§ 16 BetrAVG: „Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen ...“

Das LAG Hamburg hat stattdessen seinerseits eine Prognose von zwanzig und mehr Jahren zugrunde gelegt. Was demnach fehlt, ist eine gesetzliche Klarstellung des für eine Anpassungsentscheidung maßgeblichen Zeitraumes.

Die Anpassungsüberprüfungspflicht im § 16 (1) BetrAVG sollte insofern wie folgt ergänzt werden. Unser Vorschlag:

„Für diese Entscheidung ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bis zum nächsten alle drei Jahre stattfindenden Anpassungstermins maßgebend.“

Eine Klarstellung, die auch für Arbeitsrichter eine nicht mehr auslegungsfähige Leitlinie darstellt.

Der §16 BetrAVG sieht vor, dass der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über den Werterhalt entscheidet. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Werterhalt der Betriebsrente ist dann erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer.

Die Entscheidung des LAG Hamburg verdeutlicht, wie auslegungsfähig diese gesetzliche Vorgabe derzeit ist. ver.di brauchte seine wirtschaftliche Lage nicht darlegen. Die Belange der Betriebsrentner waren für das Landesarbeitsgericht Hamburg ohnehin belanglos.

Der § 16 (1) BetrAVG sollte angesichts dieser Erfahrung gemäß unserer Vorstellung wie folgt ergänzt werden:

"Die Berufung auf eine wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu unterlassende Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist unzulässig, wenn der Arbeitgeber

1. die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer während des Prüfungszeitraumes nach Unterabsatz 1 erhöht hat.

2. bei kapitalgedeckter Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung vor und während des Prüfungszeitraums nach Unterabsatz 1 hierzu keine finanziellen Aufwendungen geleistet hat oder leistet.

oder

3. der Arbeitgeber von der vollen Nachweispflicht über seine wirtschaftliche Lage befreit ist oder diese begründet nicht offenlegt.“

Die vollständige Textfassung nebst Begründung und Anmerkungen: <http://www.dag-rgk-forum.de/index.html> , Hier: Ergänzende Informationen, Unser Vorschlag zur Ergänzung des § 16 BetrAVG

Dergestalt könnten auch Arbeitgeber wie ver.di genötigt werden, den dem Betriebsrentenrecht innewohnenden Grundsatz zu respektieren, dass die erbrachte Arbeitsleistung im Berufsleben und die zugesagte Gegenleistung einer durch Anpassungen wertgesicherten Betriebsrente im Ruhestand zwei Seiten einer Medaille sind.

Sinnhaftigkeit des Betriebsrentenrechts gewährleisten

Die Stiftungsorgane der Ruhegehaltskasse denken gar nicht daran, ihren Pflichten nachzukommen. So wurden 2001 mal eben 14 Mio. € aus dem Vermögen der Ruhegehaltskasse der DAG e.V. vor Stiftungsgründung ohne Konsequenz an ver.di überwiesen. Und die Arbeitgeberin ver.di selbst leistet seit dem nicht nur keine finanzielle Vorsorge, sie bedient sich seither stattdessen ausschließlich aus dem Stiftungsvermögen. Der ver.di-Gewerkschaftsrat fühlt sich erst gar nicht an eine satzungsgemäße Interessenvertretung ehemals Hauptamtlicher gebunden. Die Rechtsprechung des LAG Hamburg ins Visier zu nehmen, lohnt an dieser Stelle nicht mehr.

Sich nunmehr der Macht des Faktischen beugen? Nein! Stattdessen ist das Übel an der Wurzel zu packen. Deshalb unser Vorschlag zur Anpassung des § 16 (1) BetrAVG und zielgerichtete Gespräche mit maßgeblichen Bundestagsabgeordneten.

Gespräch mit Peter Weiß MdB und Dr. Norbert Röttgen MdB (CDU)

Peter Weiß brachte es im Rahmen unseres in Berlin am 03.11.2015 geführten Gespräches bereits für sich auf den Punkt: Der ver.di-Bundesvorstand könne sich doch nicht ohne eigene finanzielle Vorsorge für Betriebsrentenverpflichtungen gegenüber ehemaligen DAG-Beschäftigten aus dem Stiftungsvermögen der DAG-Ruhegehaltskasse bedienen. Dieses sei schließlich durch Gehaltsverzicht der DAG-Beschäftigten angespartes Ruhegehaltsvermögen und damit dem Zugriff Dritter entzogen. Insofern sei dieses Verhalten nicht zu billigen.

Für Dr. Norbert Röttgen war ebenso wenig nachvollziehbar, wie sich die Arbeitgeberin ver.di ihren Leistungsverpflichtungen gegenüber den BetriebsrentnerInnen, zu denen auch die Anpassung der Betriebsrenten gehöre, derartig entziehen könne.

Am 04.05.2016 informierte uns Peter Weiß MdB wie folgt: Als rentenpolitischer Berichterstatter der Fraktion löte er derzeit in Abstimmung mit Dr. Norbert Röttgen MdB aus, ob die maßgeblichen Akteure der betrieblichen Altersversorgung eine Gesetzesänderung im Sinne unseres Vorschlages unterstützen würden.

Gespräch mit Matthias W. Birkwald MdB (DIE LINKE)

Auch dieser zeigte sich wohlinformiert über den Sachverhalt und unsere Informationen hierzu. Das Gespräch mit ihm am 20.04.2016 in Köln wurde in sowohl aufgeschlossener als auch sach- und fachbezogener Argumentation geführt. Als Gesprächsergebnis mit Matthias W. Birkwald kann festgehalten werden:

Für eine Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers nach § 16 Abs.1 BetrAVG könne nur dessen wirtschaftliche Lage bis zum nächsten alle drei Jahre stattfindenden Anpassungstermin maßgebend sein. Und weil das LAG Hamburg - an Stelle des Prüfungszeitraumes von drei Jahren - für eine Anpassungsentscheidung einen Prüfungszeitraum von mehr als 20 Jahren in die Zukunft seiner Entscheidung zum Nachteil der Betriebsrentner zugrunde gelegt hat, sei eine dem eigentlichen Gesetzeswillen entsprechende Klarstellung sachdienlich.



Peter Stumph (r.) im Gespräch mit Matthias W. Birkwald

Ein Arbeitgeber, der in diesem dreijährigen Prüfungszeitraum weder durch Betriebsrentenzahlungen noch vorsorgende Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung finanziell belastet sei, könne sich nicht auf eine Anpassungsverweigerung aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage berufen.

Einem Arbeitgeber, dessen Aktivbeschäftigte Vergütungserhöhungen erhalten, sei eine Anpassung der Betriebsrenten um mindestens 1% jährlich zuzumuten. Insoweit sei der im Schreiben der Selbsthilfeinitiative vom 29.9.2015 an die Bundesarbeitsministerin enthaltene Vorschlag einer Problemlösung mit der 1%-Anpassung nach § 16 Abs. 3 Ziff. 1 BetrAVG als möglicher Konsens sinnvoll.

Gespräch mit Sebastian Hartmann MdB und Ralf Kapschack MdB (SPD)

Der Schriftwechsel mit der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles war nicht gerade zielführend. Allerdings für uns kein Grund genug, es dabei zu belassen.

Wesentlich aufgeschlossener und lösungsorientierter war das Gespräch am 25.04.2016 in Berlin mit Ralf Kapschack als dem für Betriebsrentenrecht zuständigen Berichterstatter der SPD-Bundestagsfraktion und Sebastian Hartmann, der das Gespräch vermittelt hatte. Mit beiden Bundestagsabgeordneten konnte das Gespräch anhand unserer Informationen und Vorschläge sach- und fachbezogen geführt werden.

Zur Sprache kamen Bedenken, dass bestehende Betriebsvereinbarungen zulasten der Werterhaltung von Betriebsrenten geändert werden könnten. Die Abgeordneten zeigten sich beeindruckt vom großen Engagement, mit dem die Interessen der ehemaligen DAG-Mitarbeiter vertreten werden.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat bislang keine Stellung zu dieser speziellen Problematik beziehen können, denn es ist eine im Kontext der Betriebsrentendiskussion ungewöhnliche Situation, die aus der spezifischen Auslegung des Anpassungsrechts nach § 16 BetrAVG bei den ehemaligen Beschäftigten der Gewerkschaft entstanden ist.

Eine der im Gespräch aufgeworfenen Fragen ist deshalb auch, wie viele vergleichbar gelagerte Fälle es bundesweit bei anderen Arbeitnehmern tatsächlich gibt. Wenn in den nächsten Wochen am Entwurf des Arbeitsministeriums weitergearbeitet wird, mit dem gezielt Betriebsrenten gestärkt und attraktiver werden sollen, wird auch diese Fragestellung Beachtung finden. Bis zur Sommerpause soll der Entwurf vorliegen, und bei den zu führenden Beratungen wird den Anregungen aus dem Gespräch jedenfalls Rechnung getragen werden. Für die Hinweise waren beide Abgeordnete dankbar.

Gespräch mit Katja Dörner MdB und Markus Kurth MdB (Bündnis 90/Die Grünen)

Ein für den 26.04.2016 ebenfalls in Berlin mit Katja Dörner vereinbartes vorbereitendes Gespräch musste leider verschoben werden. Das fachliche Gespräch über die Betriebsrentenprobleme bei der Arbeitgeberin ver.di und darüber hinaus als natürlich auch die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen im Sinne unseres Vorschlages zur Anpassung des § 16 BetrAVG soll am 19.05.2016 mit Markus Kurth als zuständigem Berichterstatter für Betriebsrentenrecht seiner Fraktion stattfinden.

Peter Stumph Heino Rahmstorf Reinhard Drönner

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