

09.08.2023

## **Betriebliche Altersversorgung: Erneut keine Wertanpassung!**

Alle drei Jahre muss die Arbeitgeberin ver.di, wie alle Arbeitgeber in der Bundesrepublik, gemäß § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) prüfen, ob der Kaufpreisverlust der letzten drei Jahre von ihm gegenüber den Betriebsrentnern auszugleichen ist. Die betriebliche Altersversorgung soll vor einer Auszehrung durch den Kaufkraftverlust geschützt werden.

Der Anpassungsbedarf hinsichtlich der laufenden Leistungen der Altersversorgung orientiert sich gemäß §16 Abs. 1 BetrAVG auch an der sogenannten reallohnbezogenen Obergrenze. Mit eigenen Worten formuliert: der Gehaltsentwicklung der ver.di-Beschäftigten folgend und nicht allein aufgrund haushaltstechnischer Herausforderungen der Arbeitgeberin ver.di.

Der ver.di-Bundesvorstand lehnt die gesetzlich vorgegebene Regelanpassung des Werterhaltes unseres Ruhegehaltes - immerhin ein arbeitsvertraglich gesicherter Gehaltsbestandteil – mit Anschreiben vom 25. Juli 2023 seitens ver.di-Personal erneut ab!

Dabei ist ver.di - wie alle Arbeitgeber in der Bundesrepublik - verpflichtet, seine wirtschaftliche Lage umfassend als auch nachvollziehbar gegenüber den Anspruchsberechtigten der Ruhegehaltszahlungen darzulegen und belastbare Zahlenwerke vorzulegen. Das ist erneut unterblieben. Die wirtschaftliche Situation der diversen ver.di-Töchter gehört gemäß BAG-Rechtsprechung zwingend dazu.

**„Verfügbare Zuwächse und Erträge des sonstigen Vermögens, das bei Tochterunternehmen vorhanden ist und von diesen verwaltet wird, sind unter Berücksichtigung der vorgenannten Maßstäbe zu berücksichtigen ... Dies folgt aus der Regelung in § 72 der Satzung.“ (BAG, 3 AZR 15/20 > Rn 115)**

Was hat der ver.di-Bundesvorstand an dieser nicht zu interpretierenden Vorgabe des Bundesarbeitsgerichtes nicht verstanden? Erneut werden allein die Erträge der Finanzmittel der Bezirke, Landesbezirke und des Bundesvorstandes berücksichtigt. Die BAG-Vorgabe der Berücksichtigung der Vermögen und Erträge der Tochterunternehmen also einfach nur Schall und Rauch? Muss wirklich erneut geklagt werden, um den ver.di-Bundesvorstand zu einem arbeitsrechtlich korrekten Handeln zu zwingen?

# Personalwirtschaft ohne Verbindlichkeit

ver.di gewährleistet ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung. Dies hat zur Folge, dass sie sich als Arbeitgeberin - wie jeder andere Arbeitgeber auch - hinsichtlich des Werterhaltes der jeweils in den Gründungsgewerkschaften als auch in ver.di erworbenen Ruhegehaltsansprüche an die eindeutigen und nicht zu interpretierenden Vorgaben des Betriebsrentenrechts zu halten hat.

Wird im Rahmen der Anpassungsprüfung und -entscheidung die reallohnbezogene Obergrenze festgelegt und nicht auf die wirtschaftliche Lage abgestellt, bleiben den einzelnen Versorgungsberechtigten die mit einer unternehmensbezogenen Betrachtung verbundenen Risiken erspart.

Der ver.di-Bundesvorstand beruft sich bei seiner Anpassungsverweigerung auf vorgeblich "wirtschaftliche Gründe" im Sinne des § 16 Abs. 1 BetrAVG.

**Dabei belasten die Ruhegehaltszahlungen der ehemals DAG-Beschäftigten den ver.di-Haushalt keineswegs. Diese werden aus dem Stiftungsvermögen und damit dem geleisteten Gehaltsverzicht der ehemals DAG-Beschäftigten gezahlt. Der ver.di-Haushalt wird vielmehr durch die externen Stiftungszahlungen sogar noch entlastet.**

ver.di behandelt seine Ruheständler zudem wie Mitglieder 2. Klasse. Die aktiven Beschäftigten erhalten verdienter Maßen Gehaltserhöhungen. Folglich benachteiligt ver.di seine Ruhegehaltsempfänger, hinsichtlich der satzungsgemäß genannten Aufgaben, Ziele und den Zweck auch als Gewerkschaft.

Somit handelt es sich nicht nur um einen arbeitsrechtlichen Tabubruch. Die derart Ausgebremsten sind auch ver.di-Mitglieder. Die ver.di-Satzung lässt hinsichtlich ihrer Zielsetzung aber keine Interpretation zu. ver.di vertritt und fördert die wirtschaftlichen und sozialen Interessen aller Mitglieder. Dies beinhaltet satzungsgemäß die Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung auch im Alter.

## Widerspruch alternativlos

Wird die Anpassung gemäß Betriebsrentenrecht verweigert, besteht die Verpflichtung gegenüber den Unterstützungsempfängern, richtige, eindeutige und vollständige Auskünfte zu erteilen. Dies ist nicht erfolgt!

Eine Anpassung gilt jedenfalls als zu Recht unterblieben, wenn der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Monaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat, so das Betriebsrentenrecht. Wer nicht widerspricht akzeptiert!

Die notwendige Konsequenz: Die Betroffenen müssen innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Anpassungsverweigerung durch den ver.di-Bundesvorstand bzw. den Folgebescheid seitens der Ruhegehaltskasse (Stiftung) der DAG schriftlich Widerspruch gegen diese ablehnende Entscheidung anhängig machen.

"... Es ist als rechtsmissbräuchlich anzusehen, wenn ein Arbeitgeber seiner Unterstützungskasse die Mittel zur Erfüllung der Betriebsrentenansprüche seiner früheren Mitarbeiter verweigert, nur um dadurch die Betriebsrentner zu zwingen, unmittelbar gegen ihn zu klagen. ... Die Beklagte darf durch ihr Verhalten nicht den Vorteil erlangen, dass in der Regel nicht alle, insbesondere die besonders alten oder hilflosen Betriebsrentner ihre Ansprüche nicht gerichtlich geltend machen können." (LAG Hessen 14.12.2011 - 8 Sa 777/11 - Rz. 40)

Und um es noch einmal zu verdeutlichen: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“ (BetrAVG, § 1 (1)). Also wie in unserem Fall über eine von ver.di unabhängige autonome Stiftung Ruhegehaltskasse.

## **Haushaltswahrheit und -klarheit**

Das von der Arbeitgeberin ver.di geschuldete laufende Ruhegehalt soll vor einer Auszehrung durch den Kaufkraftverlust geschützt werden. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zielt insofern darauf ab, das ursprünglich vorausgesetzte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung wiederherzustellen.

Nicht etwa die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers ver.di sind maßgebend. Entscheidend für die Anpassungsprüfung ist die tatsächliche wirtschaftliche Lage von ver.di – einschließlich ihrer Töchter.

So ist auch die Rücklage für Unterstützungsleistungen - der eingerichtete Demographiefonds in Millionenhöhe – zu berücksichtigen. Dieser Fonds wurde bereits 2013 eingerichtet, finanziert von jährlichen Personalkostenrücklagen. Damit hat ver.di Vermögen separiert, welches bei der Anpassungsprüfung zugunsten der Unterstützungsempfänger auf jeden Fall zu berücksichtigen ist.

## **Rechtsauskunft und -vertretung**

Es besteht das Angebot der Rechtsanwaltskanzlei Kolb-Blickhan & Partner, in 64283 Darmstadt, Rheinstraße 20 und dort bei Rechtsanwalt Roland Blickhan Auskunft einzuholen (Tel. Nr.: 06151/99550 oder Mail: [info@kolb-blickhan-partner.de](mailto:info@kolb-blickhan-partner.de)). Die Kanzlei hat erfolgreich bis zum BAG im Verfahren 3 AZR 15/20 für einen Kollegen gestritten.

Alle ver.di-Mitglieder sollten - sofern sie Klage erheben wollen - Rechtsschutz beim Bundesvorstand in Berlin, einholen. Wie dargelegt besteht nach der Rechtsschutzrichtlinie von ver.di hinreichend Aussicht auf Erfolg für das Gerichtsverfahren.

**Bernhard Stracke Peter Stumph Susanne Kirchner Heino Rahmstorf**

**Kontakt:** Peter Stumph [stumphmeckenheim@gmail.com](mailto:stumphmeckenheim@gmail.com) Bernhard Stracke  
[BStrackeBVB09@t-online.de](mailto:BStrackeBVB09@t-online.de) Susanne Kirchner [sukirchner@t-online.de](mailto:sukirchner@t-online.de)  
Heino Rahmstorf [heino.rahmstorf@t-online.de](mailto:heino.rahmstorf@t-online.de)

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