

## **Keine Alternative zum Widerspruch**

Der seitens der Stiftung und von ver.di üppig dotierte Einsatz der Anwaltskanzleien hat jedenfalls eines bewirkt: Warum Widersprüche formulieren, wenn ich mangels finanzieller Mittel und aufgrund fehlender gewerkschaftspolitischer Unterstützung ohnehin persönlich nicht in der Lage sehe, mich gegen die schleichende Enteignung zu wehren? Die Hamburger Arbeitsgerichtsbarkeit hat doch mit Billigung des BAG die Ohnmacht bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten drastisch verdeutlicht.

Sollte es das wirklich schon gewesen sein? Und das sollen wir so akzeptieren? Wer nicht fristgemäß – und dies bei jeder verweigerten korrekten Wertanpassung – widerspricht, verzichtet auf Dauer!

## **Stiftungsrecht durchsetzen**

Die Leistungsentscheidungen der Stiftung Ruhegehaltskasse erfolgen stiftungsrechtlich gedeckelt autonom in eigener Verantwortung.

Dennoch wird die Leistungsneufestsetzung statt von der Stiftung Ruhegehaltskasse „geduldet“ seit 2012 von der - in der Stiftungssatzung nicht integrierten - Arbeitgeberin ver.di entschieden.

Auch das BAG hat mit seinem Urteil vom 12.02.2013 bestätigt, dass nach § 8 Ziff. 5 der Satzung der Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG der Stiftungsvorstand - nicht etwa ver.di über die Vergabe der Stiftungsmittel zu entscheiden hat.

Die zuständige Hamburger Behörde für Justiz und Gleichstellung könnte dies beanstanden, kommt ihrer Pflicht der Stiftungsaufsicht allerdings nicht nach.

Was bleibt ist eine zivilrechtliche Klage gegen die Stiftung.

## **Kriterien zur Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners**

Selbst der Abschnitt V der Leistungsrichtlinien der Stiftung Ruhegehaltskasse und damit der Bezug zum § 16 BetrAVG erfordert Mindeststandards: Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass aufgrund der finanziellen Lage der Werterhalt der betrieblichen Altersversorgung nicht realisierbar war. Je günstiger die wirtschaftliche Entwicklung von ver.di ausfiel bzw. je schneller eine Besserung der zurückliegenden Misswirtschaft eintrat, desto genauer und sorgfältiger hätte die Arbeitgeberin ver.di sämtliche bestimmenden Faktoren vortragen müssen.

Doch diese Vorgabe hat ver.di bisher ignoriert und wird es wohl auch weiter tun. Zumal die Hamburger Arbeitsgerichtsbarkeit dieses Ignoranz ausdrücklich geduldet hat.

## **Gleichbehandlung bei der Vorsorge für die spätere Altersversorgung**

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung ... unterbleibt.“ (§ 75 BetrVG)

Damit soll eine Behandlung der Betriebsangehörigen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit und insbesondere der Gleichbehandlung sichergestellt werden.

Warum gilt dies nicht im Fall der Vorsorgeleistung für die betriebliche Altersversorgung für alle ver.di-Beschäftigten? Angesichts der durchaus überschaubaren Zahl von Beschäftigten, die nicht aus den Reihen von ÖTV, HBV und IG Medien kommen auf jeden Fall kein finanziell belastender Tatbestand.

## **Resignation ist keine Alternative!**

Der Werterhalt unserer betrieblichen Altersversorgung bleibt auf der Tagesordnung. Die Abweisung der Hamburger Musterklagen beschränkt sich lediglich auf die Leistungsjahre 2012 und 2013. Beginnend mit dem Jahr 2014 werden sich neue KlägerInnen finden, die die gemachten Erfahrungen dann konstruktiv verarbeiten werden. Stiftungsrechtlich und arbeitsrechtlich. Und diesmal nicht in Hamburg.

Rechtsfrieden wird sich jedenfalls erst dann einstellen, wenn die Stiftungsorgane endlich ihrer Aufgabenstellung gemäß dem Stifterwillen nachkommt und ver.di auch eine satzungsgemäße Interessenvertretung ihrer ehemaligen Hauptamtlichen an den Tag legt.

Auch das Betriebsverfassungsrecht ist gefordert. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt auch bei der Vorsorge für die betriebliche Altersversorgung. Es wird allerhöchste Zeit, dass die Betriebsräte in ver.di endlich ihrer Aufgabenstellung nachkommen!

Bis dahin gilt: Rechtsansprüche wahren und Anspruch geltend machen!

Das Betriebsrentenrecht definiert den Werterhalt der betrieblichen Altersversorgung als Regelfall und die Nichtanpassung als die Ausnahme. Sollte es ausgerechnet ver.di gelingen, dieses verbrieft Arbeitnehmerrecht auszuhöhlen?