

Die Ausgangslage ist bekannt und kaum misszuverstehen:

" ver.di hat im Juli 2022 nach neun Jahren Nichtanpassung eine rückwirkende Anpassung der Betriebsrenten ab 01.07.2020 bis 01.01.2023 beschlossen. Eine Erhöhung ab 01.07.2023 wird erneut überprüft werden. Die Ruhegehaltskasse hat die Anpassung im Juli 2022 rückwirkend ab 01.07.2020 abgerechnet. Im Januar 2023 wurde eine weitere Anpassung vorgenommen."

(Rundschreiben der Ruhegehaltskasse (Stiftung) Nr. 17 vom Januar 2023)

Dann aber kommt im Verlaufe des Jahres der Dienstleister Pensus und klärt die Stiftungsorgane dahingehend auf, dass sie die Ruhegehaltsanpassung rückwirkend zum 01.07.2020 unrichtig umgesetzt hätten.

Rechenfehler oder gezielte Kürzung des Ruhegehaltes?

Wie schlimm ist es eigentlich um die Kompetenz der Stiftungsorgane bestellt, wenn ein kürzlich einbestellter aber wohl unbedarfter Dienstleister so „mir nichts dir nichts“ den historischen Stifterwillen, betriebsrentenrechtliche Vorgaben, die Entscheidung der Arbeitgeberin ver.di und natürlich auch den folgenden Beschluss der Ruhegehaltskasse (Stiftung) so einfach zu einem „Rechenfehler“ konnte?

An der Satzung der Stiftung und deren Aufgabenzuordnung für die Stiftungsorgane hat sich nichts geändert. Bleibt die Frage, ob diese ihrer Aufgabenstellung überhaupt noch gewachsen sind.

2. Aufgaben der Ruhegehaltskasse (Stiftung)

Die Ruhegehaltskasse soll dazu beitragen, dass die Beschäftigten der (ehemaligen) DAG unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer in der DAG (jetzt ver.di) nach Eintritt in den Ruhestand in Ergänzung zur gesetzlichen Altersrente ein zusätzliches Ruhegehalt beziehen, welches sie in die Lage versetzen soll, ihren bisherigen Lebensstandard möglichst annähernd zu erhalten.

Information zur Ruhegehaltskasse (Stiftung) für Beschäftigte der DAG, 15. November 2004

Prüfungszeitraum ohne Bedeutung?

Bereits mit der ersten Klageerwiderung der Ruhegehaltskasse (Stiftung) wurde nun deutlich, wie es um unsere Interessenvertretung durch die Stiftungsorgane bzw. die betriebsrentenrechtliche Kompetenz von Pensus bzw. die der Stiftungsorgane bestellt ist.

§ 16 BetrAVG Anpassungsprüfungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder
2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens
im Prüfungszeitraum.

Kein Rechenfehler: Gezielte Fehlberechnung!

Es liegt demzufolge nicht etwa ein Rechenfehler zugrunde. Es handelt sich um die gezielte Absicht, mittels eines unzulässigen Vergleiches den Werterhalt des Ruhegehaltes zu manipulieren. Um derartig abweichende Zeiträume als Begründung anzuführen bedarf es dabei schon einiger Ignoranz.

Der Kläger hat hingegen auf Grundlage der Leistungsrichtlinien der Beklagten allein im Zeitraum 01.2012-01.2020 eine Anpassung von 5,07 % erhalten. Gemäß der Arbeitgeberentscheidung nach § 16 BetrAVG stand der Dreijahres-Verbraucherpreisindex für die Anpassung 07.2020 mit 4,50 % gegenüber. Da also die satzungsmäßigen Anpassungen ab 2012 i.H.v. 5,07 % den VPI für den Vergleichszeitraum i.H.v. 4,50 % überstiegen, war keine Anpassung notwendig und zulässig.

Klageerwiderung der Ruhegehaltskasse (Stiftung), 03.09.2024

Für den Maßstab des Verbraucherpreisindex wurden demnach drei Jahre und per 07.2020 4,5% zugrunde gelegt. Für die satzungsgemäßen Anpassungen der Ruhegehaltskasse (Stiftung) hingegen ein Zeitraum von 8 Jahren (01.2012 – 01.2020) und somit 5,07%.

Für wie geistig eingeschränkt hält die Ruhegehaltskasse (Stiftung) uns bzw. die Arbeitsgerichte eigentlich, wenn ein derart unterschiedlicher Vergleichszeitraum als Maßstab angelegt wird.

-

Betriebsrentenrechtlich gibt es lediglich zwei Varianten der rückwirkenden Anpassung:

- die **nachträgliche Wertanpassung** (3-Jahreszeitraum) und
- die **nachvollziehende Wertanpassung** (seit Rentenbeginn)

Der Kläger ist im Übrigen vor 12 Jahren in Rente gegangen. Für die Beklagte jedenfalls kein Grund einen stimmigen Vergleichszeitraum anzulegen. Zumindest jedoch die gesetzlichen Vorgaben des § 16 BetrAVG zu respektieren.

Bleibt - wie bereits angeführt - die Frage, wie schlimm es bei dieser unmissverständlichen Sachlage eigentlich um die Kompetenz bzw. Sorgfaltspflicht der Stiftungsorgane bestellt ist. Von der notwendigen Sachkompetenz seitens Pensus ganz zu schweigen. Konsequenzen aus dem Versagen der handelnden Personen sind sicher nicht abwegig.

Arbeitsgerichte haben Versagen der RGK zu korrigieren

Erst einmal werden sich vier Arbeitsgerichte der Angelegenheit annehmen. Das sollte ausreichen, die von der Ruhegehaltskasse widerrechtlich einbezogene Rückforderung spätestens per Arbeitsgerichtsentscheidung für nichtig zu erklären.

Im Oktober und November sind hierzu die ersten Gütetermine zu erwarten. Natürlich werden wir - wie gehabt - informieren.

Bis dahin sollte die Arbeitgeberin ver.di genügend Zeit haben, ihrer Fürsorgepflicht als auch ihrer gewerkschaftspolitischen Verantwortung gerecht zu werden und die Ruhegehaltskasse (Stiftung) in die Schranken zu weisen.

Die Stiftungsaufsicht hat uns ebenfalls um etwas Geduld hinsichtlich der Bearbeitung unseres Anliegens gebeten.

Die Stiftungsaufsicht ist schließlich zum Einschreiten berechtigt und verpflichtet, wenn und soweit eine Stiftung rechts- bzw. satzungswidrig handelt. Beides ist vorliegend der Fall.

Reduzierung der laufenden Rentenleistungen

Mit dem unseriösen - um nicht zu sagen gezielt widerrechtlich angelegten - Vergleichszeitraum allein ist es aber noch nicht getan.

Die Ruhegehaltskasse hat mit der Kürzung der Ruhegehälter zudem in derart pauschaler Weise unter Verstoß gegen § 394 Satz 1 BGB gegen einen Bruttobetrag, also nicht nur gegen den pfändbaren Teil des Ruhegehaltes (Nettobetrag), aufgerechnet.

Es liegt auch keine Rechtsgrundlage für eine Verrechnung überzahlter Unterstützungsleistungen vor. Grundsätzlich ist zwar eine Vereinbarung möglich, Vorschüsse mit nachfolgenden Entgeltansprüchen zu verrechnen. Eine solche Vereinbarung aber ergibt sich nicht aus den Leistungsrichtlinien der Ruhegehaltskasse (Stiftung).

Eine Rechtsgrundlage für eine Verrechnung von gezahltem Entgelt (Gehaltbestandteil Betriebsrente) ist somit nicht gegeben. Die Ruhegehaltskasse ist zudem zu einer umfangreichen Auskunft verpflichtet.

Eine notwendige Konsequenz: Rücktritt!

Mit unserem KLARTEXT 59 haben wir unsere Erwartungshaltung angesichts der an den Tag gelegten fachliche Inkompetenz des Stiftungsvorstandes bzw. dem Verrat an dem von der DAG zugesagten Vertrauensvorschuss unmissverständlich geäußert:

Warum zu welchem Zweck eine Stiftung am Leben erhalten, die unsere Interessen verleugnet? Welche Funktion erfüllen eigentlich die derzeitigen Stiftungsorgane?

Die Mitglieder der Stiftungsorgane sollten einfach mal tief in sich gehen und dann die einzige Konsequenz in Betracht ziehen und wegen fehlender Bereitschaft zur Pflichterfüllung gemäß dem historischen Stifterwillen bzw. der Verletzung betriebsrenten- wie stiftungsrechtlicher als auch satzungsgemäßer Vorgaben ihren Rücktritt von allen Funktionen zu erklären.

Heino Rahmstorf Susanne Kirchner Horst Freter

Peter Stumph Anne von Strom Theodor Walter

Waltraud Heimann Elisabeth Wiemers

Kontakt: stumphmeckenheim@g-mail.com heino.rahmstorf@t-online.de

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