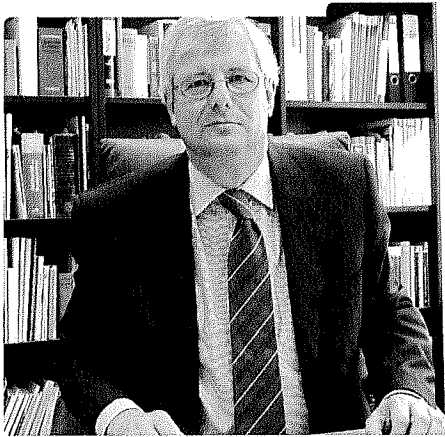


# VERSTÄNDIGUNG ZWISCHEN BOCHUMER VERBAND UND VERBAND „DIE FÜHRUNGSKRÄFTE“ ANHEBUNG DER BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN 2003 UND BETRIEBSRENTEN

Von Rechtsanwalt Elmar Milles



Nach intensiven Beratungen und Gesprächen mit Mitgliedsunternehmen sowie mit dem Verband „Die Führungskräfte“ hat der Vorstand des Bochumer Verbandes beschlossen, rückwirkend ab 2003 betroffenen Betriebsrentnern nachteilige Auswirkungen aus der überproportionalen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003 (BBG 2003) in bestimmtem Umfang auszugleichen.

Zur Erinnerung: Zur Verbesserung der finanziellen Situation der gesetzlichen Rentenversicherung hatte der Gesetzgeber durch das Beitragssatzsicherungsgesetz vom 23.12.2002 die BBG 2003 überproportional auf 5.100 € monatlich (knappschaftliche Rentenversicherung 6.250 €) festgelegt. Die kurz zuvor am 17.12.2002 erlassene Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2003 sah noch eine Anhebung nach Maßgabe der allgemeinen Entgeltentwicklung auf 4.600 € (knappschaftliche Rentenversicherung 5.650 €) vor.

Die Höhe der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkt sich – wie auch in anderen betrieblichen Altersversorgungssystemen – unmittelbar auf die Höhe des Ruhegeldes aus: Für die Berechnung des Ruhegeldes werden beim Bochumer Verband Gruppen gebildet. Auf die seit 1985 erworbenen Anwartschaften erfolgt die Anrechnung der gesetzlichen Rente auf den jeweiligen Gruppenbetrag nicht mehr individuell, sondern durch einen pauschalen Abzug in Höhe

von 22,5 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (knappschaftliche Rentenversicherung 27,5 %).

Der Vorstand des Bochumer Verbandes hatte im Oktober 2002 eine Erhöhung der Gruppenbeträge unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der außertariflichen Gehälter, der Belange der angemeldeten Angestellten und der wirtschaftlichen Lage der Mitglieder um 4,5 % festgesetzt. Damit waren nun zwei gegenläufige Effekte verbunden: zum einen konnten in den mittleren Gruppen statt der erwarteten Erhöhung die Leistungen für erstmalige Ruhegeldbezieher ab dem 1. Januar 2003 je nach Gruppe zwischen 0,8 % bis 4 % (0,9 % bis 14,2 % knappschaftliche Rentenversicherung) niedriger ausfallen; zum anderen ist mit der überproportionalen Anhebung der BBG durch den Gesetzgeber neben einer entsprechend höheren Beitragsbelastung des Versicherten und des Arbeitgebers während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Steigerung der Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden.

Um künftige Eingriffe des Gesetzgebers mit nicht kalkulierbaren Folgen für das Leistungssystem des Bochumer Verbandes zu vermeiden, hat der Vorstand daraufhin mit Wirkung zum 1. Januar 2003 für alle laufenden Anwartschaften eine Änderung der Leistungsformel (§ 3 Leistungsordnung Bochumer Verband) beschlossen. Danach wird auf der Grundlage der zum 1. Januar 2003 geltenden Berechnungsgrößen (Gruppenbeträge und Beitragsbemessungsgrenzen) die bisherige Leistungsberechnung durch eine Berechnung auf der Grundlage von Leistungsbeträgen („Vollleistungen“) ersetzt. Diese wiederum werden im Rahmen des dreijährigen Überprüfungsturnus – erstmals ab 1. Januar 2006 – ggf. angepasst, wobei dann die Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Bedeutung sind.

Nachdem die Folgen der Erhöhung der BBG 2003 erkennbar waren und u. a. auch der Verband „Die Führungskräfte“ auf die nachteiligen Auswirkungen hingewiesen hatte, wurde

beim Bochumer Verband – ebenso wie bei zahlreichen anderen Versorgungseinrichtungen – geprüft, ob und ggf. in welchem Umfang ein Ausgleich in Betracht kommt. Im Ergebnis hat der Vorstand des Bochumer Verbandes keine bindende Regelung für die Mitgliedsunternehmen beschlossen, da mangels höchstrichterlicher Rechtsprechung hierzu keine Verpflichtung erkennbar war. Es stand somit den Mitgliedsunternehmen frei, ob und wie ggf. eine Ausgleichsregelung erfolgt. Einige Unternehmen gewährten einen vollen Nachteilsausgleich, andere einen Teilausgleich, teilweise wurde auf Ausgleichsleistungen verzichtet.

Nach unterschiedlicher Rechtsprechung der Instanzgerichte hat dann das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 21. April 2009 (Az. 3 AZR 695/08, DB 2009, S. 2162 ff.) entschieden, dass eine Zusage mit sog. gespaltener Betriebsrentenformel durch die BBG 2003 lückenhaft und über eine ergänzende Vertragsauslegung eine Anpassung nach Maßgabe der allgemeinen Einkommensentwicklung unter Nichtberücksichtigung der außerordentlichen Anhebung der BBG 2003 vorzunehmen sei. Dabei sei der Anteil der gesetzlichen Altersrente, um den diese sich durch die außerordentliche Anhebung der BBG 2003 erhöht habe, von der Betriebsrente abzuziehen.

Im Hinblick auf die Funktion des Bochumer Verbandes als sog. Konditionenkartell hat das BAG diesem in einem vergleichbaren Rechtsstreit einen Beurteilungsspielraum bei der Ausgestaltung eines Nachteilsausgleichs zuerkannt.

Vor diesem Hintergrund hat der Bochumer Verband insbesondere zur Vermeidung einer nicht absehbaren Zahl gerichtlicher Streitverfahren eine Regelung für einen Nachteilsausgleich vorgeschlagen. Diese zielt darauf, die Interessen der betroffenen Anwärter und Ruhegeldbezieher, verbleibende rechtliche Unsicherheiten, die wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Mitgliedsunternehmen und nicht zuletzt eine praktikable Administration der aufzurollenden Fälle durch die Geschäftsstelle des Bochumer Verbandes zu berücksichtigen. Nach intensiven Verhand-

lungen hat der Verband „Die Führungskräfte“ der Regelung zugestimmt.

Die im Folgenden skizzierte Regelung gilt für alle Gruppen der Leistungsordnung, deren Leistungsbeträge zum 1. Januar 2003 um weniger als 2,5% angehoben wurden, und staffelt den Ausgleich, abhängig vom Zeitpunkt des ersten Leistungsbezuges:

Für die Leistungszugänge der Jahre 2003 bis 2014 wird zunächst der Leistungsbetrag des Jahres 2000 zugrunde gelegt. Zusätzlich wird dieser

- für Zugänge der Jahre 2003 bis 2005 um 2,5%,
- für Zugänge der Jahre 2006 bis 2008 um 1,5%,
- für Zugänge der Jahre 2009 bis 2011 um 1,0%
- für Zugänge der Jahre 2012 bis 2014 um 0,5% erhöht.

Ab dem Jahr 2015 gilt für Neuzugänge der Leistungsbetrag des Jahres 2003.

Für knappschaftlich Versicherte gilt zum Ausgleich der in der Regel verkürzten sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsphase folgende Modifikation: Für Leistungszugänge ab dem Jahr 2009 wird dauerhaft der um 1,5% zusätzlich erhöhte Leistungsbetrag des Jahres 2000 zugrunde gelegt.

Die so festgelegten Leistungsbeträge nehmen an den regulären Anpassungen zu den jeweiligen Stichtagen seit dem 1. Januar 2006 teil. Angerechnet werden alle Ausgleichsleistungen, die von den Mitgliedsunternehmen unabhängig von dieser Regelung geleistet werden.

Der Bochumer Verband wird die nach dieser Regelung notwendigen Anpassungen der laufenden Leistungen und die Auszahlung der Nachzahlungsbeträge von sich aus umsetzen. Eines ausdrücklichen Antrags der Betroffenen bedarf es somit nicht. Angesichts der Vielzahl der aufzugreifenden Fälle wird eine abschließende Erledigung aller Fälle wegen der Zusatzbelastung der Geschäftsstelle noch in diesem Jahr kaum möglich sein. —

*Der Autor ist Geschäftsführer des Bochumer Verbandes. Dieser Beitrag entstand unter Mitwirkung von Rechtsanwältin Michaela Weberink, Gesamtverband Steinkohle e. V.*

## AUCH NACH DER BAG-ENTSCHEIDUNG ZU „EMMELY“ DIEBSTAHl IST UND BLEIBT EIN KÜNDIGUNGSGRUND

Die öffentliche Wahrnehmung des vielfach diskutierten Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den Bagatelldelikten im Arbeitsrecht, welches am 10. Juni 2010 gefällt wurde, geht inzwischen teilweise fehl. Dass man bei einer längeren Betriebszugehörigkeit schon mal etwas „mitgehen lassen“ könne, wenn es geringwertig sei, ist ein gefährlicher Trugschluss.

Das Gegenteil ist richtig, denn es gilt auch weiterhin: Strafbare Handlungen, auch und gerade ein Diebstahl, sind keine Petitesse, sondern können eine Kündigung rechtfertigen – auch wenn der entstandene wirtschaftliche Schaden nur gering ist. Lediglich die Verhältnismäßigkeit im Einzelfall und dessen Umstände wurden stärker in den Fokus gerückt.

### Atypischer Einzelfall

Zur Erinnerung: Der unter dem Spitznamen „Emmely“ bekannt gewordenen Berlinerin war nach 31 Dienstjahren fristlos gekündigt worden, weil sie Leergutbelege im Wert von 1,30 € unerlaubt für sich eingelöst hatte. Ihr Arbeitgeber, die Kaiser's Tengelmann GmbH, begründete den Schritt mit einem Vertrauensverlust.

Nach der Entscheidung des BAG ist festzuhalten: Es handelt sich um ein Urteil in einem atypischen Einzelfall, dessen Bedeutung aufgrund der Politisierung durch und in den Medien überschätzt wird. Der Entscheidung des BAG ist deutlich zu entnehmen, dass das Gericht seine ständige Rechtsprechung beibehalten hat. Auch hat das BAG der wenig sinnvollen Idee eine Abfuhr erteilt, im Arbeitsrecht solle eine Bagatellgrenze gelten, unterhalb derer Verfehlungen kündigungserichtlich irrelevant sein sollen. Wie auch bislang spielt der Umfang des Schadens für den Arbeitgeber im Rahmen der Interessenabwägung eine Rolle.

### Abmahnung entbehrlich

Das BAG hat im Fall „Emmely“ darauf hingewiesen, dass eine Abmahnung als „milderes Mittel“ ausreichend gewesen wäre, um in Zukunft einen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Die bisherige Rechtsprechung ging davon aus, dass eine Abmahnung bei Straftaten gegen den Arbeitgeber grundsätzlich nicht erforderlich sei, da jedem Arbeitneh-

mer klar ist, dass der Arbeitgeber keine Straftaten hinnehmen werde. Lediglich in atypischen Ausnahmefällen galt etwas anderes, so etwa, wenn in der Vergangenheit bestimmte Gegenstände in gewissem Umfang mitgenommen werden durften, dies zumindest unklar war oder wissentlich geduldet wurde. In typischen Diebstahlfällen bleibt aber alles, wie es ist: Eine Abmahnung ist auch in Zukunft entbehrlich.

### Gesetzesvorhaben in der Diskussion

Inzwischen wollte auch die Politik den Bagatell- und Verdachtskündigungen mit einem neuen Gesetz einen Riegel vorschieben: Über den Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion zur Erweiterung des Kündigungsschutzes wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens haben wir in der letzten Ausgabe der Perspektiven bereits berichtet. Am 23. Juni 2010 hat eine erste Anhörung des Bundestags-Ausschusses für Arbeit und Soziales stattgefunden. Dabei wurde deutlich, dass die Meinungen über die Gesetzesvorhaben nicht weiter auseinander gehen könnten. Der Einzelsachverständige und Arbeitsrechtler Prof. Gregor Thüsing beispielsweise sah die „Abwägung im Einzelfall bei der Rechtsprechung gut aufgehoben“, etwa bei der Frage, ob einer Kündigung eine Abmahnung vorauszugehen hätte müssen oder nicht. Für „gesetzgeberische Ergänzungen“ sieht er keinen Bedarf. Dem pflichteten der Handelsverband und der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit bei, wobei der DGB dies naturgemäß anders sah.

### Gesetzesentwurf nicht zielführend

Für den DFK steht fest, dass man um eine Beurteilung des Einzelfalles auch in Zukunft nicht herumkommen wird. Eine politisch motivierte Gesetzesänderung kann Personalgespräche und aktive Mitarbeiterbindung nicht ersetzen. Wenn per Gesetz festgeschrieben würde, dass jeder Arbeitnehmer zunächst einmal Firmeneigentum im Wert von bis zu 50 € (Bagatellgrenze aus dem Strafrecht) ohne Kündigung entwenden kann, ist anzunehmen, dass die Kriminalitätsrate der eigenen Mitarbeiter steigt. Die hierdurch verursachte finanzielle Schädigung der Unternehmen wird eher zu einem Stellenabbau führen als zur Arbeitsplatzsicherung. Der Schuss ging also nach hinten los. — *mü*