

Einsparungen in der betrieblichen Altersversorgung

- Rechtliche Grenzen -

Gutachtliche Stellungnahme von Prof. Dr. Wolfgang Däubler,  
Bremen

## I. Die Fragestellung

Im Zusammenhang mit der Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung sind innerhalb der Gewerkschaft NGG verschiedene Fragen aufgeworfen und Vorschläge entwickelt worden. Im Mittelpunkt steht das Problem, ob es rechtlich möglich ist, die nach den Richtlinien 1983 und nach den Richtlinien 1988 erreichten Anwartschaften "einzufrieren" in dem Sinne, daß sich künftige Gehaltserhöhungen nicht mehr auf die Berechnung der Anwartschaften auswirken. Hier soll der Schwerpunkt der nachfolgenden Untersuchung liegen.

§ 7 Abs. 1 der Versorgungsordnung 1995 sieht eine derartige statische Besitzstandsfestschreibung vor. Dort heißt es im einzelnen:

"Für Anmeldezeiten (Jahre und Monate) vor dem Kalenderjahr, in dem das Kassenmitglied der Versorgungsordnung 1995 beitrifft, gilt ein jährlicher Steigerungssatz von 0,8 % des Bemessungsentgeltes. Das Bemessungsentgelt nach Satz 1 ist das versorgungsfähige Arbeitsentgelt in dem Jahr vor dem Beitritt. Maßgebend ist das Bemessungsentgelt aus einer Vollzeitbeschäftigung, ggfs. multipliziert mit einem Teilzeitfaktor."

Durch Satz 2 ist klargestellt, daß für die Berechnung der Anwartschaft allein das im Jahr vor dem Beitritt (z.B. 1995) erreichte Einkommen maßgebend ist. Ein "dynamischer Bestandsschutz" würde demgegenüber bedeuten, daß die Bezugsgröße "Monatsgehalt" im Zeitpunkt des Ausscheidens wegen Alters usw. zugrundegelegt würde, was insbesondere bei Arbeitnehmern, die noch 15 oder 20 Jahre bei der NGG tätig sind, sehr weitreichende Folgen hat.

Eine vergleichbar eindeutige Regelung findet sich in den neugefaßten Unterstützungs-Richtlinien 1988 nicht, die die Gesamtversorgung betreffen. § 26 Abs. 4 der 1995 vorgenommenen Neufassung bestimmt:

"Nach einer Ablösung der Gesamtversorgungszusage berechnet und bescheinigt die Unterstützungskasse die bis zum Ablösezeitpunkt erworbene Unterstützungsanwartschaft. Für die Berechnung gilt § 9 Abs. 3 (ratierliche Berechnungsmethode). Bei der Ablösung nach Abs. 1 kann zur Berechnung der erworbenen Unterstützungsanwartschaft durch Betriebsvereinbarung auch ein anderes Berechnungsverfahren bestimmt werden."

§ 9 Abs. 3 der Richtlinien 1988 bestimmt:

"Der unverfallbare Teil der Aussicht auf Unterstützung wird aus dem Betrag der Unterstützung errechnet, der sich unter Anrechnung und Hochrechnung anderer Leistungen nach Vollendung des 65. Lebensjahres ergeben würde, wobei die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrundegelegt werden. Die Aussicht auf Unterstützung bleibt mit dem Teil der nach Satz 1 errechneten Unterstützung erhalten, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Anmeldezeit zur möglichen Anmeldezeit bis zu dem Monat, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, entspricht."

Die nicht übermäßig verbraucherfreundlich formulierte Vorschrift könnte so ausgelegt werden, daß es auf das Gehalt im Zeitpunkt des 65. Lebensjahres ankommt, doch spricht die Formulierung "Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens" eher dafür, daß auch hier nur eine statische Festschreibung vorgesehen ist. Im folgenden soll deshalb davon ausgegangen werden, daß in diesem Bereich gleichfalls ein betragsmäßiges "Einfrieren" des Status quo erfolgen soll.

Eingriffe in die "zeitanteilig erdiente Dynamik" sind nach der Rechtsprechung des BAG nur aus "triftigen Gründen" möglich. Was dies im einzelnen bedeutet und inwieweit im Bereich der NGG diese Voraussetzung gegeben ist, soll unter II. behandelt werden.

Zu prüfen ist weiter, inwiefern Rechtsgrundlage für die bestehende Versorgungsordnung lediglich eine Betriebsvereinbarung ist oder ob auch eine arbeitsvertragliche Festlegung

vorhanden ist. Näheres dazu soll unter III ausgeführt werden.

Soweit Aussagen des BAG vorhanden sind, werden diese zugrundegelegt. Auf eine kritische Auseinandersetzung wird grundsätzlich verzichtet.

## II. Der "triftige Grund" als Voraussetzung für ein "Einfrieren" der Anwartschaft

### 1. Die Aussagen des BAG

#### a) Der allgemeine Rahmen

Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat im Interesse der Anwartschaftsberechtigten und der Betriebsrentner einen dreistufigen Besitzstand entwickelt.

Am stärksten geschützt sind die auf die aktuelle Bezugsgröße bezogenen Anwartschaften. In sie kann nur noch in seltenen Ausnahmefällen - etwa bei unmittelbarer Existenzgefährdung des Unternehmens - eingegriffen werden. Tritt später dann der Versicherungsfall ein, ist der Pensionsversicherungsverein zur Leistung verpflichtet.

Einen etwas schwächeren Schutz genießt die "zeitanteilig erdiente Dynamik", also die Chance, den bereits erreichten Prozentsatz nicht auf das aktuelle, sondern auf das bei Ausscheiden bezahlte Gehalt beziehen zu können. Da diese "Erwartung" gewissermaßen eine Gegenleistung für die schon erbrachte Arbeitsleistung ist, ist ein Eingriff nur aus "triftigen Gründen" möglich. Dies ist der im vorliegenden Zusammenhang interessierende Bereich.

Zum dritten kann in Anwartschaften, die erst durch Arbeit in der Zukunft erworben werden, aus jedem "sachlichen Grund" eingegriffen werden.

Grundlegend BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; seither ständige Rechtsprechung, s. etwa BAG AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Besitzstand

Daraus wird deutlich, daß die Gründe für eine Reduzierung um so schwerer wiegen müssen, je stärker die Besitzstände sind und je tiefer in diese eingegriffen werden soll.

BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen LS 1

Bei allen Eingriffen sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten.

BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen Bl.  
3 R

#### b) Der "triftige" Grund

Wann liegt ein "triftiger Grund" vor? Das BAG verwendet insoweit die Formel, daß die Gefahr bestehen müsse, das Unternehmen werde durch die Versorgungslast "langfristig ausgezehrt".

So BAG AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Besitzstand Bl. 3  
(unter Hinweis auch auf außerdem mögliche nichtwirtschaftliche Gründe, die im vorliegenden Zusammenhang jedoch keine Rolle spielen).

In einer späteren Entscheidung ist davon die Rede, der Eingriff sei nur dann berechtigt, "wenn der Unternehmer die Rente nicht mehr aus Erträgen und Wertzuwächsen erwirtschaften kann" und deshalb die Gefahr besteht, daß die Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigt und seine Substanz aufgezehrt wird.

BAG AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Besitzstand LS 5

Dabei wird eine Parallele zur Anpassung nach § 16 BetrAVG gezogen: In beiden Fällen gehe es darum, inwieweit eine bestimmte Anwartschaft kaufkraftstabil bleiben könne oder nicht.

BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen Bl.  
5

Auch dort wird der Standpunkt vertreten, das Unternehmen könne eine Belastung ablehnen, wenn sie nur aus der Substanz befriedigt werden könne.

BAG AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG LS 2: "Als übermäßig ist die Belastung dann anzusehen, wenn es mit einiger Wahrscheinlichkeit unmöglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus dem Wertzuwachs des Unternehmens und dessen Erträgen in der Zeit nach dem Anpassungstichtag aufzubringen."

An anderer Stelle ist davon die Rede, das versorgungspflichtige Unternehmen solle langfristig nicht so geschwächt werden, "daß es ausgezehrt wird oder durch die Anpassungsbelastung Arbeitsplätze in Gefahr geraten."

So BAG AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG Bl. 4

Das BAG hat überdies einige Andeutungen gemacht, wann diese Voraussetzungen als gegeben angesehen werden können. Unzureichend ist es, lediglich auf die schlechte wirtschaftliche Lage einer Branche hinzuweisen, da das branchenangehörige Arbeitgeberunternehmen sich gleichwohl in guter Lage befinden kann.

BAG AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Besitzstand Bl. 4 R

Auch die Tatsache, daß Arbeitsplätze abgebaut wurden, ist für sich allein kein ausreichender Anhaltspunkt; sie könne auch für eine Steigerung der Produktivität und damit für höhere Ertragskraft des Unternehmens sprechen.

BAG AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG Bl. 5

Ähnliches gilt, wenn lediglich auf in der Bilanz ausgewiesene Verluste verwiesen wird; sie könnten auf Investitionen beruhen, die in Zukunft die Ertragskraft des Unternehmens erheblich steigern.

## BAG AP Nr. 22 zu § 16 BetrAVG Bl. 2 R

Vorliegen muß vielmehr eine durch Tatsachen gestützte Prognose, wonach sich mit Wahrscheinlichkeit bei voller Wahrung der bisherigen Versorgungsrechte der befürchtete Substanzverlust ergibt. Im einzelnen sagt das BAG dazu (AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG Bl. 3 R):

"Auf die Zukunft bezogen bedeutet die Frage nach der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, daß die durch den Teuerungsausgleich verursachten Belastungen ermittelt und in ihren Auswirkungen für die weitere Entwicklung des Unternehmens abgeschätzt werden können. Das Gesetz verlangt daher eine Prognose, wie sie der Betriebswirtschaftslehre nicht fremd ist und in anderen Zusammenhängen, z.B. bei der unternehmerischen Planung und Kreditgewährung, gefordert wird... Absolut eindeutig kann eine langfristige Prognose nicht sein. Für die Anpassungsprüfung muß daher eine durch Tatsachen gestützte Wahrscheinlichkeit genügen."

**c) Umgang mit Fehlprognosen**

Ob bei Fehlprognosen eine nachträgliche Korrektur zu erfolgen hat, ist - soweit ersichtlich - bislang nicht Gegenstand der Rechtsprechung gewesen. Im Bereich der Anpassung nach § 16 BetrAVG findet allerdings eine nachträgliche Korrektur statt; wurde wegen der schlechten Lage des Unternehmens auf eine Anpassung der Betriebsrenten an die Kaufkraftentwicklung verzichtet, ist bei wieder gesunden Unternehmen eine sog. nachholende Anpassung vorzunehmen.

BAG BB 1992, 2401

Dies spricht dafür, auch im Bereich der hier zur Debatte stehenden Kürzung eine "Re-Dynamisierung" für den Fall vorzusehen, daß sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgeberunternehmens erheblich bessert.

Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, daß die Rechtsprechung im Rahmen des § 16 BetrAVG auch "Kompromißlösungen" kennt; Anpassungen müssen deshalb nicht notwendig auf Dauer erfolgen, sondern können auch in einem Einmalbetrag bestehen.

BAG AP Nr. 15 und 17 zu § 16 BetrAVG

## 2. Erste Konsequenzen

Die Rechtsprechung des BAG macht deutlich, daß die Schwelle für den "triftigen Grund" vergleichsweise hoch angesiedelt ist. Insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz macht deutlich, daß Eingriffe nur dann möglich sind, wenn die Substanz des Unternehmens nicht auf andere Weise erhalten werden kann. Dabei wird man in Fragen der Unternehmenspolitik und der Organisation dem Arbeitgeber einen sehr weiten Beurteilungsspielraum gewähren. Wie z.B. im einzelnen das Geld angelegt wird, wie hoch ein potentieller Streikfond ist und wieviele Personen durchschnittlich durch einen hauptamtlichen Sekretär zu betreuen sind, kann im vorliegenden Zusammenhang grundsätzlich nicht überprüft werden.

Soweit ersichtlich, bestehen insoweit auch keine Meinungsverschiedenheiten. Bei kommerziellen Unternehmen ist dies häufig anders, da nicht nur die wirtschaftlichen Vorgänge ungleich komplexer sind, sondern oft auch der Versuch unternommen wird, bestimmte Ressourcen nicht offenzulegen oder Reserven in einem Umfang vorzuhalten, der höchst zweifelhaft erscheinen kann.

Möglich ist aber im vorliegenden Zusammenhang, den Gesamtbereich "betriebliche Altersversorgung" zu betrachten und insoweit nach alternativen Sparmöglichkeiten zu suchen, durch die ein Eingriff in die zeitanteilig erdiente Dynamik überflüssig gemacht oder beschränkt werden kann. Dies soll vorweg geprüft werden, ehe dann der Frage nachgegangen wird, inwieweit im konkreten Fall der NGG die Gefahr eines erheblichen Substanzverlustes besteht.

### 3. Alternative Einsparmöglichkeiten

#### a) Überversorgung

Im Bereich der Richtlinien 1988 besteht die Möglichkeit einer potentiellen "Überversorgung". Nach § 6 dieser Richtlinien 1988 gibt es eine Obergrenze von 70 % des Bemessungsentgelts. Nach der sog. Altlastenregelung besteht ein widerruflicher Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag in Höhe von 5 %, dessen Aufkündigung ernsthaft erwogen wird.

Nach der Rechtsprechung des BAG genießt eine "planwidrige Überversorgung" keinen Bestandsschutz. Sie liegt dann vor, wenn der Ruheständler infolge Veränderungen im System der Steuern und Sozialabgaben im Verhältnis zu den Aktiven netto mehr erhält als ursprünglich vorgesehen. Die Rechtsprechung hat bisher allerdings ausschließlich Fälle entschieden, in denen dies dazu geführt hatte, daß das Nettoeinkommen der Ruheständler über dem eines vergleichbaren Aktiven lag.

S. etwa BAG AP Nr. 13 und 15 zu § 1 BetrAVG Ablösung

Nach der Logik der Argumentation des BAG könnte man aber auch weitergehen und eine Kürzung bis auf den Versorgungsgrad vornehmen, der der ursprünglichen Zusage zugrundelag. Entsprachen die zunächst vorgesehenen 75 % z.B. nur einem Versorgungsgrad von 94 % (bezogen auf das nach damaligen Verhältnissen bestimmte Nettoeinkommen), so könnte auch eine Kürzung auf 94 % des heutigen Nettoeinkommens eines vergleichbaren Aktiven in Betracht kommen.

Welcher "Versorgungsgrad" bei Erlaß der Gesamtversorgungsregelung beabsichtigt war, wird derzeit geprüft. Hier liegende Möglichkeiten zur Einsparung können deshalb derzeit noch nicht quantifiziert werden.

## b) Rentennahe Jahrgänge

Ein zweiter Problemkomplex betrifft die sog. rentennahen Jahrgänge. Durch § 27 der 1995 neu gefaßten Richtlinien 1983 bzw. 1988 sind damit alle Personen gemeint, die im Zeitpunkt der Ablösung der bisherigen Versorgungsregelung durch eine neue nur noch weniger als 10 Jahre bis zum Beginn des möglichen Bezuges einer gesetzlichen Altersrente ohne Abschläge haben.

Die Umschreibung dieses Kreises ist ungewöhnlich weit. Denkt man an einen Schwerbehinderten, der auch nach künftigen Recht noch mit 60 in Rente gehen kann, findet die jeweilige bisherige Regelung auf ihn auch weiter Anwendung, wenn er im Zeitpunkt ihrer Ablösung 50 Jahre und einen Tag alt war. Ähnliche Effekte ergeben sich für Frauen, solange ihre Altersgrenze noch nicht an die der Männer angeglichen ist. Spätestens ab 55 wird jeder Arbeitnehmer von der Regelung des § 27 erfaßt.

Das BAG hat den Kreis der "rentennahen Jahrgänge" bislang nicht abschließend umschrieben. Es hat allerdings eine Betriebsvereinbarung unbeanstandet gelassen, in der Männer ab dem 60. und Frauen ab dem 55. Lebensjahr als "rentennah" qualifiziert wurden.

BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung Bl. 6 R

Entsprechend dürfte auch in der Praxis vieler Unternehmen verfahren werden.

Eine Ausdehnung auf 10 Jahre ist als solche sicherlich dann nicht zu beanstanden, wenn auch den übrigen von der Neuregelung Betroffenen nur in beschränktem Umfang Opfer auferlegt werden. Mit Rücksicht darauf, daß man in fortgeschrittenerem Alter in der Regel keine anderweitige Vorsorge mehr

treffen kann, ist eine 100 %-Garantie insoweit nicht ohne sachlichen Grund.

Dies ändert sich jedoch dann, wenn andere Beschäftigte wegen des Eingriffs in die zeitanteilig erdiente Dynamik einen großen Teil ihrer zu erwartenden Rente verlieren. Wer etwa nicht 50, sondern 45 Jahre alt ist, behält nur seine auf den heutigen Stand der Gehälter festgeschriebene Anwartschaft. An einem fiktiven Zahlenbeispiel läßt sich dies verdeutlichen.

Unterstellt, ein heute Zweiundfünzigjähriger gehört zu den "rentennahen Jahrgängen" im Sinne des § 27. Er wird weiter nach den Richtlinien 1983 behandelt. Geht man davon aus, er sei seit 10 Jahren bei der NGG (oder einer gleichgestellten Organisation) und arbeite bis 65, so kommt er auf 23 Dienstjahre; mit 0,8 % multipliziert ergeben sich 18,4 %. Unterstellt, er verdient heute 6.000 DM pro Monat, in 13 Jahren jedoch nominal 10.000 DM, so erhält er eine monatliche Rente von 1.840 DM.

Ein neunundvierzigjähriger Kollege, gleichfalls seit 10 Jahren bei der NGG, stellt sich wesentlich anders. Auch bei ihm sei ein derzeitiges Monatsgehalt von 6.000 DM unterstellt. Er behält seine unverfallbare Anwartschaft, jedoch bezogen auf sein aktuelles Gehalt. Da er insgesamt 26 Jahre Dienstzeit erreichen könnte, beträgt seine potentielle Rente 20,8 %. Unverfallbar ist davon jedoch nur der Teil, der dem Verhältnis der bisher im Unternehmen verbrachten zu den möglichen Dienstjahren entspricht (§ 2 BetrAVG). Dies sind  $10/26$  von 20,8 % = 8 %. Sie werden auf die 6.000 DM bezogen, so daß sich eine Monatsrente von 480 DM ergibt. Dazu kommen dann nach dem neuen § 6 der Versorgungsordnung 1995 für jedes der noch bevorstehenden 16 Jahre ein "Baustein" in Höhe von ca. 0,3 %. Dies ergibt aber nicht etwa  $16 \text{ mal } 0,3 = 4,8$  % des angenommenen Endgehalts von (etwas über) 10.000 DM. Vielmehr geht es ja um einen nichtdynamisierten Betrag für jedes Jahr, so daß man aus Vereinfachungsgründen einen Mittelwert von 8.000 DM zugrundelegen kann. Davon 4,8 % ergibt DM 384, so daß sich eine Gesamtrente in Höhe von 864 DM ergibt.

Im Ergebnis wird so von einer Beschäftigtengruppe sehr viel an Opfern verlangt, während für die andere alles beim Alten

bleibt. Den Unterlagen ist nicht zu entnehmen, wieviele Beschäftigte der NGG zu der einen und wieviele zu der anderen Gruppe gehören. Allerdings kann man aufgrund der Lebenserfahrung davon ausgehen, daß die Gehälter der rentennahen Jahrgänge im Schnitt erheblich höher sind als die der übrigen Beschäftigten; dies bedeutet, daß ihre Herausnahme die Einsparmöglichkeiten besonders beschränkt und zugleich den wirtschaftlichen Zwang zur Reduzierung der Anwartschaften bei den übrigen entsprechend verstärkt.

Eine so ungleiche Verteilung der Lasten erweckt unter Billigkeitsgesichtspunkten Bedenken. Es wäre nicht auszuschließen, daß in einem Rechtsstreit deshalb die Neuregelung von den Arbeitsgerichten beanstandet würde.

Zur Billigkeitskontrolle gegenüber Betriebsvereinbarungen s. grundlegend BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt

### c) Konsequenzen

Im einzelnen wäre zunächst zu prüfen, welche finanziellen Auswirkungen der Abbau einer potentiellen Überversorgung und die Einschränkung des Kreises der rentennahen Jahrgänge haben würde. Im zweiten Punkt wäre in Übereinstimmung mit dem BAG davon auszugehen, daß ein zeitlicher Abstand von fünf Jahren bis zum Anspruch auf Vollrente durchaus genügen würde. Von Interesse wäre weiter in diesem Zusammenhang, ob die dadurch ermöglichten Einsparungen nicht eine Situation schaffen würden, in der zwar die alten Richtlinien abgelöst werden, jedoch ein dynamischer Bestandsschutz erhalten bleibt.

Im folgenden soll dennoch - wie vereinbart - der Frage nachgegangen werden, ob ohne Berücksichtigung dieser Umstände ein "triftiger Grund" angenommen werden könnte.

#### 4. "Triftiger Grund" im Falle NGG?

##### a) Gegenüberstellung zweier Prognosen

Ob durch die Fortführung der bisherigen Versorgungsrichtlinien oder auch nur durch die Fortführung der dynamischen Anwartschaften die Substanz des "Unternehmens" gefährdet wäre, hängt vom Vergleich zweier zahlenmäßiger (Prognose-)Größen ab.

Zum einen ist zu klären, wie sich mittel- bis langfristig die Belastung aus der betrieblichen Altersversorgung entwickelt. Hier lassen sich durch versicherungsmathematische Gutachten einigermaßen verlässliche Aussagen erreichen, obwohl auch hier Ungenauigkeiten nie auszuschließen sind.

So liegt etwa die vom Büro Heubeck ermittelte Sterbetafel (die für die angenommene Lebenserwartung und damit für die Dauer der Rentenzahlung maßgebend ist) um etwa zwei Jahre über den offiziellen Daten des Statistischen Bundesamts. Einen Abschlag in Höhe von zwei Jahren zu machen, erscheint gleichwohl ein wenig riskant, da das Statistische Bundesamt die Lebenserwartung nicht nach Status differenziert: Wer sich in einem langjährigen, einigermaßen gesicherten Arbeitsverhältnis befindet, hat aber möglicherweise im Normalfall eine höhere Lebenserwartung als der Durchschnitt der Bevölkerung.

Zweiter, sehr viel unsichererer Faktor ist die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgeberunternehmens. Im Falle der NGG hängt diese von der Mitgliederentwicklung sowie der Möglichkeit ab, einen höheren oder niedrigeren Zinssatz für das Vermögen auf dem Kapitalmarkt zu erreichen. Insoweit sind "durch Tatsachen gestützte Prognosen" noch sehr viel schwieriger.

##### b) Prognose Altersversorgung

Was die Belastung durch die Altersversorgung angeht, so enthält Anhang 1 des "Ergänzungsgutachtens zum Prognose-

gutachten vom 30.8.1995/5.10.1995" der ATH alternative Berechnungen. Führt man die bisherigen Richtlinien fort, so steigt die Beitragslast (also der Betrag, den man für die Rentner aufwenden muß) von 1995 bis 2014 mehr oder weniger kontinuierlich an. Während für das Jahr 1995 5,279 Mio. angenommen wurden, soll dieser Betrag im Jahre 2004 bei 7,293 Mio. liegen. Im Jahre 2014 ist dann ein vorläufiger Höchstbetrag von 10,538 Mio. erreicht. Bezogen auf die Gehaltssumme, ist der Anstieg überproportional: Er steigt von 16,6 % im Jahre 1995 über 19,8 % im Jahre 2004 auf 22,9 % im Jahre 2014. Dabei wird die Zahl der aktiven Beschäftigten von 1998 ab konstant mit 400 gehalten; läge er höher, wäre der prozentuale Anteil der Renten an den Personalkosten geringer, wäre er niedriger, müßte man insoweit einen höheren Prozentsatz annehmen.

#### c) Prognose Vermögenslage NGG/VTG

Die Prognose für die wirtschaftliche Situation von NGG/VTG ist demgegenüber sehr viel eingeschränkter. Sie begrenzt sich von vornherein auf die Jahre 1996 bis 1998. Auch insoweit bestehen ungewöhnlich hohe Unsicherheiten.

Die "Finanzvorausschau 1996 bis 1998" setzt voraus, daß die Beitragseinnahmen bis 1998 um 6,5 Mio., d.h. um 8,5 % fallen. Dieser Rückgang ist stärker als zwischen 1993 und 1995, wo er etwa 3,5 Mio. betrug. Würde man den heutigen Mitgliederstand im wesentlichen als konstant zugrundelegen, würde der "Negativposten" von 6,5 Mio. nicht entstehen.

Zweite Unsicherheit ist die erzielbare Rendite. Die in meinem Schreiben an den Kollegen Weck angestellten Berechnungen sind durch das Schreiben des Kollegen Krumbacher vom 8. Mai 1996 in keiner Weise widerlegt worden. Die Tatsache, daß die "Zinserträge nicht abgegrenzt" werden, sagt nichts zu der von mir allein vorgenommenen Gegenüberstellung von Vermögen insgesamt zu vereinnahmten Zinsen insgesamt. Wie

die außerordentlich gute Verzinsung in der Vergangenheit zustandekam und wie sie ggfs. in der Zukunft fortgeführt werden kann, bedürfte der näheren Erörterung. Möglicherweise wurden - was ja auch bei festverzinslichen Wertpapieren sehr sinnvoll sein kann - Kursgewinne realisiert, was für die Zukunft gleichfalls nicht ausgeschlossen ist.

**d) Drohender Vermögensabbau als "triftiger Grund"**

Legt man dennoch die Berechnungen des Kollegen Krumbacher aus seinem Schreiben vom 8. Mai zugrunde, besteht auf der Basis der bisherigen Versorgungsrichtlinien ein eindeutiges Defizit in der Vermögensbilanz. Da sich mit jedem Abbau von Anlagevermögen zugleich die künftigen Zinserträge mindern, ergibt sich eine "Schere", die in absehbarer Weise zu einer immer weitergehenden Schrumpfung des Vermögens führt. Zur Vorbereitung etwaiger gerichtlicher Auseinandersetzungen wäre es jedoch sinnvoll, die Zahlen gleichfalls bis zum Jahr 2014 fortzuschreiben und dabei einen - langfristig wohl realistischen - Zinssatz von 6 bis 7 % zugrunde zu legen.

Einen solchen Vermögensabbau zu verhindern, ist dann ein "triftiger Grund", wenn das VTG-Vermögen zur "Substanz" der Gewerkschaft zählt. Wie zahlreiche ausländische Beispiele zeigen, kann eine Gewerkschaft an sich auch ohne größeres Eigenvermögen existieren. Wie eine "effiziente Gewerkschaft" aussehen muß, welche Ressourcen hierfür erforderlich sind, entscheidet jedoch der Vorstand prinzipiell in eigener Verantwortung. Dabei wird und muß er die spezifisch deutsche Tradition berücksichtigen, daß längere Streiks nur bei gleichzeitiger Bezahlung von Streikunterstützung durchführbar sind. Wäre eine Gewerkschaft nicht mehr streikfähig, könnte sie ihre Funktion nicht mehr erfüllen. Ein beträchtliches finanzielles "Polster" ist daher unabdingbar, um auch in künftigen Situationen der

Gewerkschaft Durchsetzungskraft zu verleihen und so ihren "Unternehmenszweck" zu erfüllen.

Vgl. dazu BVerfG DB 1995, 1464, 1466, wonach trotz der Regelung des § 116 AFG die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie (noch) gewährleistet ist, da die Gewerkschaft sich auf Betriebe beschränken kann, die kaum mit anderen verflochten sind, so daß ihre Kampffähigkeit nicht durch "Fernwirkungen" (und die von den Betroffenen erwarteten Zahlungen von Streikgeld) beeinträchtigt ist.

Von daher gehört das Vermögen zur "Substanz"; es vor einem Erosionsprozeß zu bewahren, stellt einen "triftigen Grund" im Sinne der BAG-Rechtsprechung dar.

#### e) Aufzuklärende Fakten

Die eigentliche Problematik, die im Rahmen dieses Gutachtens nicht zu klären ist, liegt daher im Tatsächlichen.

(1) Zum einen ist - wie oben unter 4. ausgeführt - zu klären, welche **Einsparungseffekte** sich **durch den Abbau** einer eventuellen **Übersversorgung** und durch die **engere Abgrenzung der "rentennahen Jahrgänge"** ergeben würden. Wäre es schon dann möglich, es bei einem dynamischen Bestandsschutz zu belassen? Dies müßte im einzelnen durch versicherungsmathematisches Gutachten geklärt werden.

(2) Zum zweiten müßte man die negative Prognose in bezug auf die **Mitgliederentwicklung** stärker substantiieren; die schlichte Einschätzung, es würde im wesentlichen so weitergehen wie bisher (oder gar noch ein wenig schlimmer werden), wäre im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit Sicherheit nicht ausreichend. Würde man den angenommenen Beitragsrückgang von 6,5 Mio. nicht hinnehmen müssen, wären auch die vom Kollegen Krumbacher dargelegten Verluste entsprechend geringer; die Erträge der VTG lägen im Jahre 1998 über den Verlusten der NGG.

Zu klären ist weiter die effektiv erreichbare **Verzinsung**.

Unterstellt man, daß die Zahlen auch insoweit ein wenig "freundlicher" sind als ursprünglich angenommen, müßte m.E. zusammen mit den eingangs genannten Einsparmöglichkeiten eine Situation gegeben sein, in der man einen dynamisierten Bestandsschutz verkraften kann. Dies wäre gleichfalls durch versicherungsmathematische Gutachten zu klären.

(3) Ist dies wider Erwarten nicht der Fall, so wäre über folgende Lösung nachzudenken:

Da halbwegs verlässliche Prognosen in puncto Mitgliederentwicklung nur für die nächsten drei bis vier Jahre möglich sind, wird die **Umstellung auf die Versorgungsordnung 1995 auf diesen Zeitraum begrenzt**. Im Lichte der dann bestehenden wirtschaftlichen Situation wird in drei bis vier Jahren erneut mit dem Ziel verhandelt, eine den dann bestehenden wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechende Neuregelung zu schaffen. Diese könnte theoretisch darin bestehen, in Anlehnung an den Gedanken der "nachholenden Anpassung" zu den heute geltenden Richtlinien zurückzukehren. Wahrscheinlicher ist, daß man ein "Mittelmodell" zwischen dem heute Geltenden und der Versorgungsordnung 1995 wählen würde.

#### f) **Rückdeckungsversicherung**

Die Rückdeckungsversicherung kompliziert den Rückgriff auf den "triftigen Grund". Für die Zeit, für die eine Prognose der finanziellen Entwicklung von NGG/VTG möglich ist, ergibt sich durch das Maßnahmenpaket keine Verringerung, sondern eine Erhöhung der Belastung. Es erscheint jedoch höchst zweifelhaft, ob man einen "triftigen Grund" auch dann annehmen kann, wenn zwar ein Ersparniseffekt eintritt, gleichzeitig jedoch im Bereich der betrieblichen Altersver-

sorgung Zusatzaufwendungen getätigt werden, die sicherlich nützlich, die jedoch nicht zwingend geboten sind.

Im übrigen wäre aus meiner Sicht noch die Frage zu klären, inwieweit man mit der Rückdeckungsversicherung nicht das Insolvenzrisiko zweimal absichert: Einmal zahlt man Beiträge zum Pensionssicherungsverein, zum anderen an die Hamburger Pensionskasse.

Ob der Gedanke, durch mehr Sicherheit "Ordnung ins eigene Haus zu bringen", so weit trägt, daß man für drei bis vier Jahre auch einen Vermögensabbau in Kauf nehmen darf, erscheint höchst zweifelhaft und würde die gerichtliche Anerkennung eines "triftigen Grundes" gefährden.

### III. Altersversorgung auch durch Arbeitsvertrag?

Die Ablösung der bestehenden Richtlinien durch eine Neuregelung ist im Wege der Betriebsvereinbarung nur dann möglich, wenn die Richtlinien ihrerseits ausschließlich eine betriebsverfassungsrechtliche Grundlage hatten. Waren sie stattdessen Bestandteil der Einzelarbeitsverträge geworden, kann ein Abbau sehr viel schwieriger sein. Keine wesentlichen Probleme ergeben sich allerdings dann, wenn der Arbeitsvertrag "betriebsvereinbarungsoffen" ist, also lediglich auf die jeweils geltende Betriebsvereinbarung verweist: In diesem Fall kann die alte durch eine neue ersetzt werden, sofern keine völlig unvorhersehbare Neuregelung vorgenommen wird. Anders dann, wenn eine solche "Öffnungsklausel" im Arbeitsvertrag fehlt: In einem solchen Fall ist eine Verschlechterung nur über einen Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung möglich. Bei letzterer muß die Notwendigkeit der Leistungsreduzierung im einzelnen dargelegt werden.

Nach dem vorgelegten Schreiben vom Juni 1983 wurde die damalige Neufassung der Unterstützungs-Richtlinien lediglich übersandt und der Empfang quittiert. Für eine Einbeziehung in den Arbeitsvertrag ergeben sich keine Anhaltspunkte. Selbst wenn man dies anders sehen würde, wäre jedenfalls eine "betriebsvereinbarungsoffene" Abmachung getroffen worden, weil es im letzten Abschnitt des Schreibens heißt:

"Bei dieser Gelegenheit weisen wir darauf hin, daß sich die Leistungen der Unterstützungskasse nach den bei Eintreten des Unterstützungsfalles geltenden Unterstützungs-Richtlinien richten."

Damit ist klargestellt, daß die zu jenem Zeitpunkt übermittelten Richtlinien nicht unbedingt mit dem identisch sein mußten, was im Zeitpunkt des Versorgungsfalles gelten würde. Dies ist - etwas anders als üblich ausgedrückt -

eine Verweisung auf die einschlägige Betriebsvereinbarung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Auch § 3 des vorliegenden Anstellungsvertrages führt zu keiner abweichenden Beurteilung. Dort heißt es in Abs. 1:

"... wird zur Unterstützungskasse des DGB e.V. ab ... angemeldet. Leistungen erfolgen nur im Rahmen der jeweils zum Leistungsbeginn gültigen Unterstützungs-Richtlinien und der Satzung der Unterstützungskasse des DGB e.V. Die in § 2 anerkannten Beschäftigungszeiten sind keine anrechnungsfähigen Zeiten im Sinne der betrieblichen Altersversorgung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften."

Da es sich hier immerhin um einen Teil des schriftlichen Arbeitsvertrags handelt, läge die Annahme etwas näher, die Versorgungsrichtlinien seien dadurch auch auf eine einzelvertragliche Grundlage gestellt worden. Auch wenn man dies bejaht, ergibt sich jedoch kein gesteigerter vertraglicher Bestandsschutz: Verwiesen ist auch hier wieder auf die "jeweils" zum Leistungsbeginn (z.B. Bezahlung einer Altersrente) gültigen Unterstützungs-Richtlinien. Damit ist deren Änderung von vornherein im Arbeitsvertrag akzeptiert.

Inwieweit im Einzelfall andere Abmachungen getroffen wurden, kann von hier aus nicht beurteilt werden.

Soweit ersichtlich, bedarf die Änderung der Richtlinien keiner Änderung der einzelnen Arbeitsverträge.