

Anpassung von Betriebsrenten

1. Allgemeines

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (**BetrAVG**) enthält die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die von den Unternehmen für ihre Arbeitnehmer zugesagten zusätzlichen Altersversorgungsleistungen.

§ 16 BetrAVG bestimmt, dass der Arbeitgeber **alle drei Jahre** die Renten entsprechend dem im letzten Dreijahreszeitraum eingetretenen **Kaufkraftverlust** anzupassen hat, wenn und soweit seine wirtschaftliche Lage dies zulässt. Eine Ausnahme gilt nur, wenn der Arbeitgeber sich in einer nach dem 01.01.1999 erteilten Zusage dazu verpflichtet hat, die laufenden Rentenleistungen jährlich um wenigsten 1 % anzupassen, oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt hat (§ 16 Abs. 3).

Die Anpassungsprüfung bezieht sich auf **laufende Leistungen**, und wird insbesondere dann relevant, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente aufgrund einer Direktzusage oder über eine firmeneigene Unterstützungskasse selbst zahlt. Nicht der Anpassungsprüfung unterliegen Versorgungsleistungen, die in Form eines einmaligen Kapitalbetrages zugesagt und erbracht werden.

2. Anpassungszeitpunkt

Die Anpassungsprüfung erfolgt im Abstand von 3 Jahren. Die Frist beginnt mit dem Tag, für den erstmalig Versorgungsbezüge gewährt werden. Sie endet nach drei Jahren mit Ablauf des Tages, der dem Tag des Beginns der ersten Rentenzahlung vorausgeht.

Hierbei ist es jedoch nicht notwendig, die Anpassungsprüfung für jeden Rentner so durchzuführen, dass die **Drei-Jahres-Frist** im Einzelfall eingehalten wird. Im Hinblick auf den hiermit verbundenen Verwaltungsaufwand hält es das Bundesarbeitsgericht für zulässig, wenn die erste Anpassungsprüfung für alle Betriebsrentner desselben Jahres zu einem gemeinsamen Stichtag vorgenommen wird. Es handelt sich also um die **Bündelung der Prüfungsstichtage** aller in einem Kalenderjahr zur Überprüfung anstehenden Renten. Die erste Überprüfung nach Rentenbeginn muss danach spätestens nach 3 Jahren und 11 Monaten erfolgen. Zahlreiche Unternehmen sind zu dieser Praxis eines gebündelten Stichtages pro Kalenderjahr übergegangen.

3. Prüfung unter Berücksichtigung der Belange der Rentner

Bei der Anpassung sind insbesondere die Belange der Versorgungsempfänger und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen (§ 16 I BetrAVG).

Die Belange der Versorgungsempfänger sind dann gewahrt, wenn der seit Rentenbeginn eingetretene Kaufkraftverlust ausgeglichen wird. Das Ausmaß der Teuerung bestimmt sich nach dem Anstieg des **Verbraucherpreisinde-**

xes für Deutschland. Dieser Index wird regelmäßig vom statistischen Bundesamt veröffentlicht und ist im Internet zu finden unter www.destatis.de.

Der Anpassungsbedarf ermittelt sich grundsätzlich aus dem zwischen Rentenbeginn und aktuellem Anpassungstichtag eingetretenen Kaufkraftverlust. Davon in Abzug zu bringen ist ein bereits ausgeglichener Kaufkraftverlust.

Hierzu folgendes Beispiel: Anfang Februar 2021 ist eine Prüfung vorzunehmen. Die Rente wird erstmals gewährt seit dem 01.02.2018. Überprüfungszeitraum ist deshalb der 01.02.2018 bis 31.01.2021. Der Index für den Monat Januar 2018 betrug 102,0 und für den Januar 2021 106,3. Zur Berechnung wird oft einfach die Differenz gewählt (hier 4,3 %). Korrekterweise müssten die beiden Werte in Bezug gesetzt werden zum Basisjahr 100. Man benutzt dafür üblicherweise die folgende Formel:

Index Vormonat neu (Januar 2021) ÷ Index Vormonat alt (Januar 2018) - 1 × 100 %.

Die zum 01.02.2021 maßgebliche Teuerung beträgt danach:

106,3 ÷ 102,0 - 1 × 100 % = 4,22 %.

Die genaue Berechnung ist für den Arbeitgeber immer geringfügig günstiger.

Um den errechneten Prozentsatz muss die Betriebsrente bei einem vollen Teuerungsausgleich angepasst werden, wenn die Lage des Arbeitgebers es erlaubt.

Alternativ sieht § 16 Abs. 2 BetrAVG die Belange der Rentenempfänger auch dann als gewährt an, wenn die Anpassung erfolgt in Höhe des Anstiegs der **Nettolöhne** vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum.

4. **Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers**

Eine Anpassung der laufenden Rente muss nur dann in voller Höhe der Teuerungsrate der Lebenshaltungskosten durchgeführt werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies erlaubt. Eine Anpassung kommt also nur dann und nur insoweit in Betracht, als die wirtschaftliche Lage es zulässt. Die wirtschaftliche Lage kann eine Anpassung zwar dem Grunde nach ermöglichen, jedoch dazu führen, dass eine Vollanpassung nicht durchzuführen ist. Die Frage, ob die wirtschaftliche Lage eine Anpassung zulässt, war Gegenstand einer Vielzahl von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Danach ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers mit Hilfe objektiver Größen zu messen. Einzelne Kriterien, die eine schlechte wirtschaftliche Lage anzeigen und damit einer Anpassung entgegenstehen können, sind z. B. der Gewinn, der Umsatz, die Rentabilität, die Liquidität, der Investitionsbedarf, die angemessene Vergütung der Gesellschafter und die Substanzerhaltung.

Die gesunde wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes und die Erhaltung der Arbeitsplätze der aktiven Arbeitnehmer genießen Vorrang vor dem Anpas-

sungsbegehren der Rentner. Entscheidend für die Beurteilung ist, ob das Unternehmen in der auf den Anpassungsstichtag folgenden Zeit wirtschaftlich in der Lage ist, die Kosten für eine Anpassung zu tragen, ohne dass es dadurch übermäßig belastet wird. Dies ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts dann der Fall, wenn die **Anpassung aus den Erträgen und dem Wertzuwachs** des Unternehmens in der Zeit nach dem Anpassungsstichtag finanzierbar ist. Dabei ist nicht allein auf die Belastung aus einer Anpassung der Rente des gerade klagenden Rentners, sondern auf die Gesamtbelastung durch die Anpassung **aller** Rentner eines Betriebes abzustellen.

Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers erfordert bezogen auf den Anpassungsstichtag eine zukunftsorientierte Betrachtung. Beurteilt werden muss dabei in erster Linie die im Zeitpunkt der Anpassungsprüfung erkennbare Tendenz der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung. Zu diesem Zweck müssen die voraussichtlichen Belastungen ermittelt werden und in ihren Auswirkungen auf das Unternehmen anhand einer **Prognose** abgeschätzt werden. Grundsätzlich wird die wirtschaftliche Lage der vergangenen 3 Jahre als Basis für die Prognose für die nächsten Jahre herangezogen. Wirtschaftliche Daten nach dem Anpassungsstichtag sind nur insoweit von Bedeutung, als sie die frühere Prognose bestätigen oder entkräften.

Damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nicht gefährdet ist, darf das Unternehmen nach der Rechtsprechung des BAG die Anpassung selbst dann noch aussetzen, wenn zwar Gewinne erwirtschaftet werden, aber die **Eigenkapitalrendite** nicht die langfristig erzielbare Rendite von festverzinslichen Wertpapieren zuzüglich eines Zuschlages in Höhe von 2 % für das Unternehmerrisiko erreicht.

Bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers innerhalb eines **Konzerns** berufen sich die Betriebsrentner regelmäßig auf einen sogenannten **Berechnungsdurchgriff**. Greift ein solcher Berechnungsdurchgriff, so ist auf die wirtschaftliche Lage des übergeordneten Unternehmens oder des gesamten Konzerns abzustellen. Ein solcher Berechnungsdurchgriff setzt jedoch voraus, dass die Leitungsmacht vom herrschenden Unternehmen in einer Weise ausgeübt worden ist, die keine Rücksicht auf die Belange der abhängigen Gesellschaft genommen, sondern statt dessen Interessen anderer Konzerngesellschaften oder der Konzernmutter in den Vordergrund gestellt hat. Dies hat im Streitfall der Betriebsrentner darzulegen und zu beweisen.

5. Keine nachholende Anpassung

Wenn der Arbeitgeber über die vorzunehmende Anpassung entschieden hat, muss der Arbeitnehmer darüber informiert werden. Bei einer vollen Anpassung ist dieses unproblematisch. Wird die Anpassung nicht oder nur teilweise vorgenommen, so sind formelle Besonderheiten zu beachten. Diese spielen vor allem eine Rolle für die Frage, ob die unterbliebene Anpassung später nachgeholt werden muss, wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich wieder besser geht. Nach § 16 Abs. 4 BetrAVG gelten unterlassene Anpassungen dann als zu Recht unterbliebene Anpassungen und sind nicht nachzuholen, wenn der Arbeitgeber den Rentenempfängern die wirtschaftliche Lage des Unternehmens **schriftlich** und nachvollziehbar darlegt, die Rentenempfänger nicht bin-

nen 3 Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprechen und sie auf die **Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruches** hingewiesen wurden. Legt also der betroffene Betriebsrentner nicht oder nicht rechtzeitig Widerspruch ein, so würde in einem späteren Klageverfahren davon ausgegangen, dass die Anpassung zu Recht unterblieben war, ohne dass der Arbeitgeber seine wirtschaftliche Lage im Prozess darlegen müsste. Um diese Fiktion der zu Recht unterbliebenen Anpassung zu erreichen, empfiehlt es sich daher, das Ablehnungsschreiben mit der entsprechenden Erklärung und Belehrung zu versehen. Ein **Musterschreiben** ist im Anhang beigelegt.

Bei einer nur teilweisen Rentenanpassung ist es aus taktischen Gründen zu überlegen, ob überhaupt ein entsprechender Hinweis auf die nicht vollständige Anpassung erfolgen sollte.

6. Externe Durchführungswege und Entgeltumwandlung

§ 16 Abs. 3 Ziff. 2 BetrAVG enthält eine Sonderregelung für die Direktversicherung und die Pensionskasse. Hiernach entfällt die Anpassungspflicht, wenn ab Rentenbeginn alle dem Versicherungsvertrag zuzuordnenden Gewinnanteile ausschließlich zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Das ist bei Direktversicherungen und Pensionskassen die Regel.

Die garantierte 1 %ige Anpassung bzw. die Verwendung sämtlicher Überschüsse zur Leistungserhöhung bei Direktversicherungen und Pensionskassen ist gem. § 16 Abs. 5 BetrAVG sogar zwingend, wenn die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert wird, es sei denn, es wurde sowieso nur eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt.

In diesen Fällen muss sich also der Arbeitgeber nicht mit der Anpassungsprüfung befassen.

Stand: August 2021

MUSTER

Betriebsrentenanpassung

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

wir sind zur Überprüfung einer möglichen Anpassung Ihrer Betriebsrente zum Tag/Monat/Jahr verpflichtet. Dieser Verpflichtung sind wir nachgekommen. In diese Anpassungsüberprüfung fällt auch die Betrachtung der wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens.

Aufgrund der in den letzten Jahren schwierigen wirtschaftlichen Situation sehen wir uns nicht in der Lage, die Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG anzupassen.

In den letzten 3 Geschäftsjahren haben wir ... (es folgt eine Darlegung der schlechten Geschäftsergebnisse). Auch in den kommenden Jahren werden wir voraussichtlich ...

Aus diesen Gründen können wir eine Anpassung der Betriebsrenten leider nicht vornehmen.

Sie haben nach § 16 Abs. 4 BetrAVG die Möglichkeit, binnen 3 Kalendermonaten nach Zugang dieses Schreibens schriftlich zu widersprechen. Wir weisen Sie darauf hin, dass sonst das Unternehmen nach § 16 Abs. 4 BetrAVG nicht verpflichtet ist, die Anpassung evtl. zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen.

Wir bitten um Verständnis für unsere Entscheidung. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift