

## **Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 06.08.2012**

### **Anpassung von laufenden Leistungen nach Betriebsrentengesetz / aktuelle Rechtsprechung des BAG**

#### **Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG**

Betriebsrenten unterliegen einer Anpassungsprüfungspflicht nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Diese Verpflichtung betrifft den Arbeitgeber, der die Rentenleistung zugesagt hat, alle drei Jahre ab Rentenbeginn; während der Anwartschaft findet also keine Prüfung nach § 16 BetrAVG statt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht eine aus der Prüfung hervorgehende Anpassung als den Regelfall an, sodass es in der Praxis regelmäßig alle drei Jahre zu einer Rentenerhöhung der gezahlten Betriebsrente kommen dürfte. Dennoch kann bei Vorliegen bestimmter Umstände auch ein Verzicht des Arbeitgebers auf eine Anpassung rechtens sein.

Auf die Besonderheiten bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und Entgeltumwandlungen soll hier nicht eingegangen werden. Vielmehr sollen Prüfungszeitpunkt und Höhe der Anpassung sowie die Belange von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Fokus stehen.

Grundsätzlich unterliegen alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung der Anpassungsprüfungspflicht durch den Arbeitgeber. Reicht z.B. bei einer mittelbaren Versorgungszusage über eine rückgedeckte Unterstützungskasse (UK) die von der UK dem Berechtigten gewährte Rentenerhöhung entsprechend der Überschussbeteiligung der Rückdeckungsversicherung nicht aus, um die Pflichtanpassung zu erfüllen, muss der Arbeitgeber den fehlenden Teil der mtl. Rentenzahlung aufstocken.

#### **Prüfungszeitpunkt**

Das BetrAVG schreibt vor (sofern nicht die Sonderregelungen gemäß § 16 Abs. 3 zum Tragen kommen), dass der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen hat. Damit ist jede einzelne Rentenverpflichtung drei Jahre nach ihrem individuellen Beginn erstmals zu prüfen. Diese grundsätzliche Festlegung des Prüfungstermins wurde aktuell vom BAG - entsprechend seiner ständigen Rechtsprechung - bestätigt (s. Pressemitteilung Nr. 45/12 zum Urteil vom 19.06.2012 (3 AZR 464/11)). Dies führt bei größeren Rentnerbeständen sehr schnell dazu, dass fast monatlich eine oder mehrere Einzelfall-Anpassungsprüfungen durchzuführen sind.

Der Prüfungszeitraum erstreckt sich dabei stets vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen Prüfungsstichtag. Dies bedeutet, dass mit zunehmender Rentenzahldauer Zeiträume von 3, 6, 9, ... etc Jahren am 1., 2., 3., ... Prüfungstermin zu betrachten sind. Die notwendigen Daten müssen dafür vorgehalten werden.

Als Erleichterung ist es möglich, alle im betreffenden Jahr zu prüfenden Rentenverpflichtungen einheitlich zu einem Anpassungsstichtag zu prüfen. Dabei darf jedoch der individuelle Prüfungstermin höchstens um 6 Monate überschritten werden. Die Prüfung eines gesamten Bestandes einheitlich alle drei Jahre ist auch zulässig, wenn alle Rentenverpflichtungen – auch diejenigen die noch nicht drei Jahre laufen! – in die Prüfung mit einbezogen werden.

#### **Höhe der Anpassung**

Wird die Betriebsrente angepasst und fällt die Anpassung nicht geringer aus als der Anstieg des Verbraucherpreisindex oder die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer im Prüfungszeitraum, so gilt die Anpassungsprüfungspflicht als erfüllt. Die Belange des Arbeitnehmers sind erfüllt oder werden übererfüllt, wenn der Arbeitgeber eine höhere Anpassungsrate gewährt. Die Entscheidung für den Verbraucherpreisindex oder die Nettolohnentwicklung kann vom Arbeitgeber zu jedem Prüfungstermin neu getroffen werden.

Heranzuziehen ist jeweils der Verbraucherpreisindex des Vormonats des Rentenbeginns bzw. des Prüfungstermins. Hat die Rentenzahlung etwa im September begonnen, so ist der Verbraucherpreisindex von August maßgeblich. Der Verbraucherpreisindex hat ab dem 01.01.2003 dem Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitnehmern und

Angestellten abgelöst. Liegt der Rentenbeginn vor dem 01.01.2003 so ist dieser alte Preisindex für die Lebenshaltung in die Anpassungsbedarfsbestimmung einzubeziehen.

Zur Bestimmung der Nettolohnentwicklung ist eine Vergleichsgruppenbildung bei den aktiven Arbeitnehmern des Unternehmens vorzunehmen. Ist eine sachgerechte, z.B. durch Auswahl nach Verdienstkriterien bestimmte, Vergleichsgruppe gefunden, darf zur Nettolohnbestimmung auf generalisierte Annahmen zurückgegriffen werden. Es ist nicht notwendig mit individuellen Steuersätzen zu operieren.

### **Nichtanpassung und Folgen**

Die Anpassung der Betriebsrente kann vom Arbeitgeber verneint werden, wenn seine wirtschaftliche Lage dies nicht zulässt. Dabei gilt generell, dass eine Anpassung nicht aus der Substanz des Unternehmens finanziert werden muss, oder zu Lasten der aktiven Arbeitnehmer gehen darf. Die notwendigen Finanzmittel sollen aus den Erträgen des Unternehmens stammen. Dabei ist von Bedeutung, dass eine angemessene Eigenkapitalverzinsung gegeben sein muss.

Will der Arbeitgeber keine Anpassung der Betriebsrenten durchführen und beruft er sich auf eine schlechte wirtschaftliche Lage, so muss er diese seinen Betriebsrentnern dezidiert darstellen. Welch hohe Anforderungen an eine solche Begründung der Nichtanpassung gestellt werden zeigt das Urteil des BAG vom 11.10.2011 (3 AZR 733/09).

Erfüllt die Mitteilung alle formalen Kriterien und sind die Gründe ausreichend, so gilt die Anpassung als zu recht unterblieben, wenn nicht binnen drei Monaten vom Betriebsrentner der Entscheidung schriftliche widersprochen wurde.

Sehr viel häufiger tritt in der Praxis der Fall auf, dass dem Betriebsrentner eine Entscheidung zur Anpassung bekanntgegeben wurde (Negativ- wie auch Positiventscheidung) oder aber eine Prüfung/Anpassung schlicht nicht durchgeführt wurde. Wurde eine Mitteilung durch den Arbeitgeber abgegeben, so ist diese Entscheidung mit Erreichen des nächsten Prüftermins, also nach Ablauf von drei Jahren, nicht mehr gerichtlich überprüfbar. Wurde keine Mitteilung abgegeben, so verlängert sich die Frist um weitere drei Jahre (bis zum übernächsten Prüftermin) bevor die streitbeendende Wirkung durch Zeitablauf eintritt (so der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. BAG Urteil vom 10.2.2009, 3 AZR 610/07 zu entnehmen).

Bedeutung haben diese Fristen für den Arbeitgeber dahingehend, dass er erst nach deren Ablauf darauf vertrauen kann, nicht mehr durch eine Klage mit entsprechendem Urteil zur Nachzahlung von zu Unrecht unterlassenen Anpassungen verpflichtet zu werden. Insbesondere bei Großbeständen darf diese Problematik nicht vernachlässigt werden, da durch Kommunikation der Betriebsrentner untereinander („Rentnerstammtisch“) Einzelfallentscheidungen der Arbeitsgerichte schnell einem größeren Personenkreis bekannt werden.

### **Nachholung von unterbliebenen Anpassungen**

Wurde eine Anpassung der Betriebsrenten zu Recht unterlassen, weil die oben angesprochenen Kriterien durch den Arbeitgeber erfüllt wurden oder schlicht durch Zeitablauf mittlerweile von einer zu Recht unterbliebenen Anpassung auszugehen ist, so bestimmt das Betriebsrentengesetz in § 16 Abs. 4 Satz 1, dass diese Anpassung nicht in den Folgejahren nachzuholen ist. Der Arbeitgeber darf also aus dem seit Rentenbeginn bis zum aktuellen Prüfungstermin ermittelten Anpassungsbedarf den zu Recht unterlassenen Anpassungssprung heraus rechnen. Diese Verfahrensweise findet allerdings im Gesetz selbst eine Einschränkung derart, dass das Herausrechnen nicht zulässig ist, wenn vor dem 01.01.1999 eine Anpassung zu Recht unterblieben ist. Dieser Kaufkraftverlust ist immer bei einer Anpassung von Betriebsrenten auszugleichen. Daher wird der Arbeitgeber den ab dem Jahr 1999 unterlassenen Anpassungen besondere Beachtung schenken müssen.

### **Anpassungsgarantie durch den Arbeitgeber**

Für Zusagen die ab dem 01.01.1999 erteilt werden kann der Arbeitgeber eine jährliche 1%ige Anpassung der laufenden Betriebsrenten verbindlich zusagen und dadurch dem dreijährigen Prüf- und Anpassungssturnus entgehen. Damit werden zukünftige Erhöhungen der Betriebsrenten kalkulierbarer und können auch bei den steuerlichen Pensionsrückstellungen geltend gemacht werden. Wie das BAG in seinem Urteil vom 28.06.2011 (3 AZR 859/09) klargestellt hat, eröffnet sich diese Möglichkeit nach dem Wortlaut des Betriebsrentengesetzes nur für erstmals ab dem Jahr 1999 erteilte Versorgungszusagen. Eine Nachbesserung von Altzusagen oder sogar laufenden Leistungen scheidet damit aus.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter  
Herbststr. 36a  
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760  
Fax: +49 (0)8142 57103  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)