

# Droht eine Kostenlawine?

Rentenanpassungsverpflichtung in der betrieblichen Altersversorgung



16,4 Prozent beträgt der Anpassungsbedarf für Betriebsrenten, für die im Mai 2024 die Rentenanpassung nach dem Betriebsrentengesetz durchzuführen ist. Für viele Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner wird dies ein Moment des Aufatmens sein. Nach drei Jahren mit erheblich steigender Kostenbelastung erfolgt nun für die Betriebsrente ein Ausgleich. Genau gegenteilig wird die Wirkung oder sogar das Erschrecken bei Arbeitgebern sein: Eine 16,4-prozentige Erhöhung der laufenden Betriebsrenten bedeutet mindestens 16,4 Prozent mehr Cashflow-Aufwand für Betriebsrenten – und ebenso eine deutliche Mehrbelastung in der Bilanz.

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland ist historisch als unmittelbare Leistungszusage gedacht. Hierbei stellt die Altersversorgungsleistung nach Auffassung des BAG eine Gegenleistung für die Betriebstreue der Arbeitnehmenden, also für ihren langjährigen Arbeitseinsatz im Betrieb dar. Das BAG hat es insofern abgelehnt, in Versorgungsleistungen einen aufgeschobenen oder vorenthaltenen Arbeitslohn zu sehen. In dieser Konsequenz steht auch die Rentenanpassungsverpflichtung. Die den Arbeitnehmenden für ihre Treue zugesagte Leistung soll ihnen einen Versorgungsvorteil im Alter sichern, der nicht durch die Kaufkraftentwertung „aufgefressen“ wird.

## Wozu ist der Arbeitgeber verpflichtet?

Der Rechtsrahmen zur Rentenanpassungsverpflichtung in § 16 BetrAVG ist durch nachfolgende Rechtsprechung und Gesetzesweiterentwicklung immer konkreter gefasst worden. Den Grundsatz definiert § 16 Abs. 1 BetrAVG, der jeden Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Der Arbeitgeber soll die Belange der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und seine eigene wirtschaftliche Lage berücksichtigen. Als erfüllt gilt diese Verpflichtung gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG, wenn die Anpassung nicht geringer als der Anstieg des Verbraucherpreisindex (VPI) ist. Die Verpflichtung gilt auch als erfüllt, wenn die Anpassung mindestens der Er-

höhung der Nettolöhne vergleichbarer Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Unternehmens entspricht.

### Wie läuft die Renten Anpassungsprüfung?

Das BAG entnimmt den gesetzlichen Vorgaben des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG ein zweischrittiges Verfahren. Im ersten Schritt hat der Arbeitgeber den Anpassungsbedarf zu ermitteln, der entweder aus der VPI-Entwicklung oder der Nettolohnentwicklung ermittelt werden kann. Festzustellen ist hierbei jeweils für jeden Arbeitnehmenden die Entwicklung vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag. Bei der VPI-orientierten Anpassungsprüfung bedeutet dies, dass für alle Versorgungsberechtigten der VPI für den Monat vor dem Anpassungsprüfungstermin in das Verhältnis zu dem VPI für den Monat vor Rentenbeginn zu setzen ist.

Um den tatsächlichen aktuellen Anpassungsbedarf zu ermitteln, ist der ermittelte Teuerungsanstieg um eine in der Vergangenheit bereits durchgeführte Renten Anpassung sowie gegebenenfalls berechtigterweise unterlassene Anpassungen zu kürzen. Dabei liegt auf der Hand: Hat ein Arbeitgeber zu allen vergangenen Anpassungsstichtagen „alles richtig gemacht“, entspricht der aktu-

elle Anpassungsbedarf exakt der VPI-Entwicklung des letzten dreijährigen Prüfzeitraums, nämlich 16,4 Prozent im Mai 2024.

Ein Wort ist an dieser Stelle zu dem benannten Prüfungszeitraum zu verlieren. Gerade um Anpassungsfehler in der Vergangenheit zu eliminieren, bedeutet der gesetzlich vorgegebene Anpassungszeitpunkt („alle drei Jahre“) nicht, dass nur die letzten drei Jahre zu prüfen sind. Die Prüfung über die Gesamtperiode kann für Arbeitgeber auch günstige Ergebnisse zeigen. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit (absichtlich oder zufällig) zu hohe Anpassungen gewährt hat. Auch diese mindern die aktuelle Anpassungslast.

Konkrete Vorgaben macht das BAG zum Anpassungszeitpunkt: Da grundsätzlich für jeden Betriebsrentner und jede Betriebsrentnerin individuell alle drei Jahre geprüft werden muss, wären Arbeitgeber eigentlich in jedem Monat hiermit beschäftigt. Um dem Arbeitgeber diese monatliche Anpassung zu ersparen, erlaubt das BAG die Zusammenfassung des Anpassungstermins innerhalb eines Jahres. Die Zusammenfassung darf maximal zu einer Verzögerung des Anpassungsstichtags um sechs Monate führen. Hieraus resultiert der von vielen Arbeitgebern verwendete Anpassungsstichtag am 1. Juli. Um die Anpassungsentscheidung auf einen Anpassungstermin alle drei Jahre zu beschränken, sind Arbeitgeber zudem berechtigt, die erste Anpassung eines Versorgungsberechtigten vorzuziehen, sodass diese in einen bestehenden Prüfungsturnus eingebunden werden kann.

Ist der Anpassungsbedarf festgestellt, darf der Arbeitgeber im zweiten Schritt diesem die wirtschaftliche Lage seines Unternehmens gegenüberstellen: Wird das Unternehmen durch die Anpassung übermäßig belastet? Gefährdet sie die Wettbewerbsfähigkeit?

Greift sie in die Unternehmenssubstanz ein? Oder kann die Renten Anpassung durch zukünftig erwartete Erträge finanziert werden, bei der auch noch eine angemessene Risikokapitalverzinsung der Gesellschafter gewahrt bleibt? Die Prüfung ist nicht unauwendig. Gerade angesichts hoher Inflationsbelastungen sollte der Aufwand jedenfalls dann nicht unterbleiben, wenn die Unternehmenssubstanz ohnehin angegriffen ist oder andere Stakeholder – insbesondere die aktive Belegschaft und die Gesellschafter, aber auch Kunden und Lieferanten – Beiträge zur wirtschaftlichen Stabilisierung durch Verzicht oder Maßhalten leisten.

Wie die wirtschaftliche Lage genau zu ermitteln ist, hat das BAG definiert: Sie ist „auf bereinigter HGB-Basis“ als Prognose der zumindest nächsten drei Wirtschaftsjahre zu bestimmen. Bilanzielle Sondereffekte müssen bereinigt und Investitionsbedarfe zusätzlich berücksichtigt werden. Ergibt sich, dass durch die Renten Anpassung prognostisch eine Unterbilanz entstehen würde oder keine angemessene Eigenkapitalrendite mehr erwirtschaftet werden kann, darf die Renten Anpassung unterbleiben. Die angemessene Eigenkapitalverzinsung entspricht der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen mit einem Zuschlag von zwei Prozentpunkten für das Eigenkapitalrisiko. Die Prüfung ist auch bei einer Konzerngesellschaft grundsätzlich für die versorgungsversprechende Arbeitgebergesellschaft anzustellen. Auch das Bestehen eines isolierten Gewinnabführungsvertrags rechtfertigt keinen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage der herrschenden Gesellschaft (BAG 15.11.2022, 3 AZR 505/21). Anders gilt nur bei missbräuchlichen Konzerngestaltungen (Stichwort: Durchgriffshaftung).

Sollte sich der Arbeitgeber für die Anpassungsprüfung auf Grundlage der Nettolohn Anpassung – auch reallohnbezogene

TEXT



**Jörn Manhart**  
Rechtsanwalt / Counsel,  
DLA Piper, Düsseldorf  
joern.manhart@  
dlapiper.com



**Christian von Buddenbrock**  
Rechtsanwalt / Partner,  
DLA Piper, Düsseldorf  
christian.vonbuddenbrock@  
dlapiper.com

Obergrenze genannt – entscheiden, ist zusätzlich Folgendes zu beachten: Bei der Bildung von Beschäftigtengruppen für die Vergleichsprüfung räumt das BAG einen weiten Ermessensspielraum ein. Trotzdem muss der Arbeitgeber für eine hinreichend zuverlässige Datenermittlung sorgen. Tatsächlich ergeben sich bei Arbeitgebern häufig Probleme, die auf fehlenden historischen Grundlagen beruhen oder darin begründet liegen, dass frühere Arbeitnehmergruppen mit heutigen nicht vergleichbar sind. Der grundsätzlich weite Ermessensspielraum mit wenigen konkreten Vorgaben bedeutet für Arbeitgeber ein hohes Risiko, dass ein Arbeitsgericht die angestellten Betrachtungen im Einzelfall als nicht ausreichend ansieht.

### Muss der Arbeitgeber informieren?

Wird der ermittelte Anpassungsbedarf vollumfänglich bedient, ist aus rechtlichen Gründen eine explizite Information hierüber nicht erforderlich. Der Betriebsrentner oder die Betriebsrentnerin wird sie aus der Abrechnung entnehmen können. Soll die Anpassung indes nicht oder nicht vollständig erfolgen, schafft § 16 Abs. 4 BetrAVG einen hohen Anreiz für eine hinreichende Aufklärung der Versorgungsberechtigten: Hat der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens vollständig und schriftlich dargelegt, die Versorgungsempfänger auf die Möglichkeit eines Widerspruchs sowie auf die Rechtsfolgen der nicht fristgemäßen Ausübung hingewiesen und haben die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen, gilt die Anpassung zu Recht unterblieben ist.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, drohen nachträgliche und nachholende

Anpassung. Die nachträgliche Anpassung meint den Anspruch auf rückwirkende Erhöhung der Betriebsrente zu einem früheren Anpassungsstichtag. Die nachholende Anpassung umschreibt die Frage der Berechtigung zum Abzug früher unterbliebener Anpassungen vom Anpassungsbedarf.

### Gibt es keine Ausnahmen von der Anpassungsprüfungspflicht?

Kein Grundsatz ohne Ausnahmen: § 16 BetrAVG erlaubt es Arbeitgebern, in bestimmten Fällen auf die Anpassungsprüfung zu verzichten. Hierzu hat § 16 Abs. 3 BetrAVG drei Tatbestände definiert:

- \ Zusage einer garantierten jährlichen Anpassung um mindestens ein Prozent (gemäß § 30c BetrAVG grundsätzlich nur bei Zusageerteilung ab dem 1.1.1999 zulässig);
- \ Gewährung einer Beitragszusage mit Mindestleistung;
- \ Durchführung der Zusage über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden (vgl. zu den Tücken dieses Tatbestands u.a. BAG-Urteil vom 10.12.2019, 3 AZR 122/18).

Gerade die neu ordnende Ablösung des Versorgungsmodells kann die Möglichkeit eröffnen, sich von der Rentenanpassungsverpflichtung für die Zukunft zu befreien. Das gilt insbesondere bei einem auch aus vielen anderen Gründen interessanten und attraktiven Wechsel in eine reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG). Diese ist bereits grundsätzlich von der Rentenanpassungsverpflichtung ausgenommen.

### Abkürzungen in den Rechtstexten

<b>AGG:</b> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>AnfG:</b> Anfechtungsgesetz
<b>AO:</b> Abgabenordnung
<b>AÜG:</b> Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
<b>BAG:</b> Bundesarbeitsgericht
<b>BetrAVG:</b> Betriebsrentengesetz
<b>BetrVG:</b> Betriebsverfassungsgesetz
<b>BFH:</b> Bundesfinanzhof
<b>BGBI:</b> Bundesgesetzblatt
<b>BMF:</b> Bundesfinanzministerium
<b>BT-Drucks.:</b> Bundestagsdrucksache
<b>DSGVO:</b> Datenschutz-Grundverordnung
<b>FG:</b> Finanzgericht
<b>HGB:</b> Handelsgesetzbuch
<b>LSG:</b> Landessozialgericht
<b>LStH:</b> Lohnsteuer-Hinweise
<b>SGB:</b> Sozialgesetzbuch
<b>vGA:</b> verdeckte Gewinnausschüttung
<b>ZPO:</b> Zivilprozessordnung

### INSERENTEN

	Seite
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) __ 2. U, 35, 49, 57, 3. U, 4. U	
Workday GmbH _____	13

### BILDNACHWEISE

Aagon GmbH; Adam Özdemir- Deutsche Bahn AG; aFotostock - stock.adobe; Alexander Malecki Scholz & Friends Group GmbH; Allianz Trade; Astrid Eckert, Muenchen; Atchariya63 - stock.adobe; Bernhard Moll - Bayer MaterialScience AG; Boraryn - stock.adobe; Chris - stock.adobe; Christian Horz - stock.adobe; Creative Haven - stock.adobe; DHL Group; Drobot Dean - stock.adobe; Evotec SE; Evoto - Katriin Probst Photography; Georg Wagner - Deutsche Bahn AG; Hartmut Nägele; Igor Link - stock.adobe; jbkmm.com; Justlight - stock.adobe; Katerina - stock.adobe; kebox- stock.adobe; Mark - stock.adobe; Michael - stock.adobe; Michael Rennert / territory - Covestro; muse studio - stock.adobe; nicole - stock.adobe; O-Foto - stock.adobe; Robert Stümpke Photography; Scholz & Friends Group GmbH; sharplaninac - stock.adobe; Siemens Austria/Photo Simonis Wien; Simmons & Simmons; sommart - stock.adobe; Stephan Kaminski Fotografie GmbH; Stephan Schaar; Tim-Lukas Kuehl; Tobias Ebert; Tobii\_fh; Versicherungskammer Bayern; Who is Danny - stock.adobe; Yves Sucksdorff; Zaleman - stock.adobe