



## Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG (Teil 1)

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich zur regelmäßigen Anpassungsprüfung für laufende Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) verpflichtet. Es gibt unter bestimmten Voraussetzungen Alternativen und in besonderen Fällen besteht weder eine Anpassungsprüfungspflicht noch das Gebot zur Leistungserhöhung im Zeitablauf.

Zum Schutz laufender Renten gegen Auszehrung durch Kaufkraftverlust (infolge von Inflation) regelt der Gesetzgeber, dass der Arbeitgeber regelmäßig zu prüfen hat, ob er eine Anpassung der Rentenleistung aus bAV-Zusagen vornehmen muss. Grundsätzlich ist keine automatische Rentenanpassung vorgesehen, sondern zunächst besteht nur die Prüfungspflicht alle drei Jahre. Bei der Anpassungsprüfung sind „insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen“, vgl. § 16 Abs. 1 BetrAVG.

Die Anpassung stellt den Regelfall dar, um den Wert der Versorgungsleistung aufrechtzuerhalten, aber der Arbeitgeber soll durch die Rentenerhöhungen nicht übermäßig belastet werden. Erfasst sind nur regelmäßig wiederkehrende laufende Leistungen, die inflationsbedingt entwertet werden, nicht aber Sachleistungen oder (einmalige) Kapitalleistungen. Bei Ratenzahlungen steht die eindeutige rechtlich Klärung noch aus, ab welcher Ratenanzahl zu prüfen und dann ggf.

anzupassen ist. Die Prüfungspflicht greift immer erst im Leistungsfall. Entwertungen, die in der Anwartschaftsphase eintreten, sind nicht zu berücksichtigen.

Zunächst ist zu klären, wer im Prüfungszeitraum prüfen muss und – wenn die Entscheidung zur Rentenanpassung erfolgt – wer die Erhöhung finanziell stemmt. Regelmäßig ist dies der Arbeitgeber, der die zu prüfende bAV-Zusage erteilt oder übernommen hat. Wurde ein externer Versorgungsträger eingeschaltet, der für den Arbeitgeber die Versorgungszusagen abwickelt (u.a. Lebensversicherer oder Pensionsfonds), kann über diesen die Leistungserhöhung erfolgen. Externe Versorgungsträger können jedoch nicht die Anpassungsprüfungspflicht übernehmen, diese verbleibt formal grundsätzlich beim Arbeitgeber.

Der Prüfungszeitraum beginnt am Tag, an dem der individuelle Anspruch des Versorgungsempfängers (Betriebsrentners) dem Grunde nach besteht. Der Arbeitgeber kann entscheiden (nicht aber der Betriebsrentner), eine Bündelung auf einen geeigneten Anpassungstichtag vorzunehmen. Damit kann er seinen Administrationsaufwand, aber nicht seinen Anpassungsaufwand begrenzen. Der Arbeitgeber kann sich entscheiden, eine Bündelung der anstehenden Anpassungen eines Jahres („Kohorte“) vorzunehmen oder einen Anpassungstichtag für alle Betriebsrentner im Dreijahresabstand festlegen (diese Entscheidung gilt dann für die Zukunft).

Der erste Anpassungsstichtag für einen Betriebsrentner darf sich maximal bis zu 6 Monaten verzögern. Eine verspätete Anpassung wird idR damit ausgeglichen, dass dieser Betriebsrentner einen entsprechend höheren Ausgleich erhält (bei der Berechnung wird der längere Ausgleichszeitraum von Rentenbeginn bis zum ersten Anpassungsstichtag verwendet). Zulässig wäre, dass der Arbeitgeber für Erstrentenbezieher einen kürzeren Anpassungszeitraum festlegt (z.B. im zweiten Rentenbezugsjahr). Danach gilt jeweils der Drei-Jahres-Zeitraum.

Die Belange der Versorgungsempfänger müssen hinreichend berücksichtigt werden. D.h. es geht um die Festlegung, aber auch Begrenzung des erforderlichen Anpassungsbedarfs. Dieser Bedarf ist gedeckt, wenn die Teuerung seit Rentenbeginn gemessen am Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) ausgeglichen wird. Alternativ kann eine Erhöhung in Höhe der Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen seit Rentenbeginn erfolgen. In diesem Fall müssen sämtliche Vergütungsbestandteile in die Berechnung eingehen, also neben dem Festgehalt auch Einmalzahlungen, aber keine karrierebedingte Vergütungserhöhungen. Ein pauschaler Ansatz der gesetzlichen Abzüge ist zulässig. Bei der Festlegung der Vergleichsgruppe(n) sind klare, sachgerechte entgeltbezogene Abgrenzungskriterien heranzuziehen; die Ermittlung der dazu benötigten Daten kann u.U. aufwendig sein. Der Nettolohnvergleich soll verhindern, dass Rentenbezieher einen Teuerungsausgleich erhalten, der über der Lohnentwicklung der aktiven Mitarbeiter des Unternehmens liegt.

Früher vorgenommene Erhöhungen vermindern den Anpassungsbedarf entsprechend, wobei unerheblich ist, ob Erhöhungen freiwillig oder auf vertraglicher Basis gewährt wurden.

Es gilt, dass sich grundsätzlich ein Nachholbedarf ergibt, falls keine oder nur eine teilweise Anpassung zum Anpassungsstichtag vorgenommen wurde. Denn der Anpassungsbedarf (egal ob ermittelt nach VPI oder Nettolohnvergleich) wird berechnet vom Zeitpunkt des erstmaligen Rentenbezugs bis zum aktuellen Anpassungsstichtag.

Von einer nachholenden Anpassung kann nur dann abgesehen werden, wenn die (teilweise oder vollständige) Anpassung zu Recht unterblieben war. Dies wäre der Fall, wenn der Arbeitgeber – nachweislich – wirtschaftlich nicht zur Rentenanpassung in der Lage war.

**Mit unserem umfassenden Beratungsangebot in der betrieblichen Altersversorgung unterstützen wir Sie auch in Fragen der Anpassung von Versorgungsleistungen, z.B. bei der Ermittlung des Anpassungsbedarfs oder der betriebswirtschaftlichen Begründung von negativen Anpassungsentscheidungen. Sprechen Sie uns einfach an:**

**SLPM-Beratung@swisslife.de**