

Drei Tipps bei der Prüfung von Betriebsrentenanpassungen



Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sind Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre zu prüfen, ob die laufenden Rentenleistungen an die Inflation angepasst werden müssen. Zur Vereinfachung können die individuellen Stichtage zur Anpassung auf einen einheitlichen Stichtag im Jahr oder sogar im dreijährigen Turnus gebündelt werden. Die geltenden Anpassungsmaßstäbe sind ebenfalls gesetzlich geregelt (§ 16 Abs. 2 BetrAVG). Grundsätzlich gilt: Enthält die Versorgungsordnung keine besonderen Regelungen, können Arbeitgeber den Anpassungsbedarf entweder anhand der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI) oder anhand der Entwicklung der Nettolöhne von vergleichbaren Arbeitnehmergruppen im Unternehmen ermitteln. Worauf Arbeitgeber bei ihrer Entscheidung achten sollten, erklärt Anja Sprick, Justiziarin Recht | Steuern vom ERGO Pensionsberater Longial GmbH.

Verbraucherindex oder Nettolohnentwicklung?

Da der VPI, anders als die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen, durch die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes gut nachprüfbar ist, wird er bevorzugt als Referenz für die Anpassungsprüfung herangezogen. „In der Vergangenheit war die Anpassung auf Grundlage der VPI-Entwicklung für den Arbeitgeber meist die günstigere Variante, da insbesondere bei langen Laufzeiten der Renten die Gehaltsentwicklung häufig über der VPI-Entwicklung lag“, erläutert Anja Sprick. Aber: Aufgrund der stark gestiegenen Inflationsrate stellen sich Unternehmer inzwischen die Frage, ob die Nettolohnanpassung nicht doch die günstigere Methode sein könnte. Grundsätzlich gilt: Ein Wechsel des Anpassungsmaßstabs vom VPI zur Nettolohnentwicklung – und umgekehrt – kann zu jedem Prüfungsstichtag durchgeführt werden. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, den einmal gewählten Maßstab dauerhaft beizubehalten. Beim Wechsel können sie jedoch auf einige Hindernisse stoßen.

Mögliche Hindernisse bei der Nettolohnentwicklungsmethode

Wird der Prüfungsmaßstab gewechselt, so ist laut Bundesarbeitsgericht (BAG) der Anpassungsbedarf immer von Rentenbeginn an zu prüfen, auch wenn im bereits laufenden Rentenbezug gewechselt wird. Zunächst muss also die ursprüngliche Rente festgestellt werden – diese Ausgangsrente ist oftmals aber gar nicht mehr bekannt. Problematisch wird es insbesondere dann, wenn Rentnerbestände übernommen worden sind (etwa im Rahmen von Unternehmenszukaufen). „Darüber hinaus müssen im Unternehmen vergleichbare Arbeitnehmergruppen bestimmt werden“, erklärt die Justiziarin. Bei Rentnern wird dabei die frühere Berufsgruppe beziehungsweise Tätigkeit nicht unbedingt systemisch erfasst, so dass auf alte Unterlagen zurückgegriffen werden muss – sofern diese überhaupt noch vorhanden sind. Ferner muss der zu vergleichende Nettolohn definiert werden. Ausgangspunkt hierfür sind die Bruttolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer. Innerhalb der Vergleichsgruppe können jedoch unterschiedliche Abzüge anfallen (zum Beispiel je nach Steuergruppe). Und: In der Vergangenheit war die Nettolohnentwicklung in einigen Tarifbranchen (zum Beispiel in der Chemiebranche oder Metallindustrie) höher als der Preisindex. „Bei größeren Rentnerbeständen ist demnach der Aufwand zur Bestimmung der Nettolohnentwicklung sehr hoch und nicht unbedingt vorteilhafter für den Arbeitgeber“, fasst Sprick zusammen.

Drei Tipps: Was kann der Arbeitgeber tun, um sich Erleichterungen zu verschaffen?

1. Je nach Höhe der Versorgung könnten versicherungsförmige Durchführungswege gewählt oder mit nicht-versicherungsförmigen Durchführungsweegen kombiniert werden. Denn: Bei versicherungsförmigen Durchführungsweegen (Direktversicherung, Pensionskasse und versicherungsförmiger Pensionsfonds) entfällt die Anpassungsprüfung, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Darüber hinaus muss ebenfalls keine Anpassungsprüfung nach VPI oder Nettolohnentwicklung erfolgen, wenn eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.
2. Bei Versorgungszusagen, die nach 1999 erteilt wurden, besteht die Möglichkeit, eine Steigerung der laufenden Rente von mindestens einem Prozent jährlich zu versprechen. In diesem Fall entfällt die Prüfung. Bei neu zu erteilenden Versorgungszusagen kann diese Regelung von Anfang an in die Versorgungszusage aufgenommen werden. Bei bestehenden Zusagen ist allerdings eine nachträgliche Änderung vom Arbeitgeber einseitig nicht möglich. Hierfür bedarf es der Zustimmung der Versorgungsberechtigten.
3. Bei Neurentnern könnte sich die Nettolohnanpassung für den Arbeitgeber unter Umständen derzeit günstiger auswirken. Dazu müssten dann vergleichbare Arbeitnehmergruppen bestimmt werden, der Nettolohn zu definieren und der Aufwand für den Arbeitgeber hierfür nicht unverhältnismäßig sein.

FAZIT: Bei der Prüfung der Anpassung gilt es, einige grundlegende Voraussetzungen wie beispielsweise den Rentnerbestand, die Durchführungswege und die Lohnentwicklung im Verhältnis zur Teuerung genau zu betrachten. Bei der Abwägung, welcher Anpassungsmaßstab für den Arbeitgeber tatsächlich finanziell vorteilhafter ist, kann die Hilfe eines versicherungsmathematischen Beraters empfehlenswert sein.