

## Der Betriebsrentner Deutschland e.V. informiert: Anpassung der Betriebsrente

Unsere Erfahrung zeigt, dass die meisten Betriebsrentner ihre Rechte nicht kennen und deshalb häufig Ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber nicht konsequent geltend machen und durchsetzen können. Laut § 16 BetrAVG "hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden". Der Arbeitgeber **"hat"** dies zu tun, so steht es im Gesetz. Das ist aber leider nicht so zu verstehen, wie es jeder Normalsterbliche auffasst, dass der Arbeitgeber sich von sich aus zu rühren hat. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, ohne vom Betriebsrentner aufgefordert zu sein, erfolgt gar nichts. Vorbildliche Firmen, die Wert auf ihr Ansehen legen und auch gegenüber ihren ehemaligen Mitarbeitern noch eine gewisse Fürsorge erkennen lassen, kommen üblicherweise selbst auf die Betriebsrentner zu und teilen das Ergebnis der turnusmäßigen Anpassung unaufgefordert mit.

Leider gibt es aber genügend Firmen, die u.U. über mehr als 20 Jahre (solche Fälle sind bekannt) keine Anpassung geleistet und sich in Stillschweigen gehüllt haben. Bei solchen ehemaligen Arbeitgebern muss intensiv nachgehakt werden. Jedes schüchterne Zuwarten und jedes bescheidene Zögern sind in solchen Fällen völlig unangebracht und "belohnen" nur nachträglich die anpassungsresistenten Arbeitgeber.

Spätestens 3 Jahre nach Rentenbeginn bzw. letzter Betriebsrentenanpassung sollte jeder Betriebsrentner von seinem ehemaligen Arbeitgeber die turnusmäßige Anpassung der Betriebsrente einfordern. Die Betriebsrentner, die ihre Betriebsrente vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) erhalten, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber insolvent ist, haben leider nach der derzeitigen Rechtslage keinen Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente. Dies gilt z. Z. noch auf Dauer - auch für eine evtl. spätere Hinterbliebenenrente. Hier wäre der Gesetzgeber dringend aufgefordert, Abhilfe zu schaffen, insbesondere unter dem Aspekt, weil er auch von diesen benachteiligten Betriebsrentnern auf Grund des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes (GMG) gnadenlos den verdoppelten KV-Beitrag verlangt und damit die Betriebsrente mit einem Schlag um bis zu 8% belastet hat.

In § 16 (3) BetrAVG wird genannt, wie der Arbeitgeber seine Anpassungsverpflichtung erfüllen kann. Die Anpassung darf nicht geringer sein als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Letztere Bestimmung wird nach unserer Meinung die Arbeitsgerichte in der nächsten Zeit noch reichlich beschäftigen; denn die "Nettolöhne" der aktiven Belegschaft sind nach den inzwischen vollzogenen Änderungen im Steuer- und Sozialrecht nicht mehr geeignet, einen gerechten Vergleich zwischen den Belastungen der Rentner und den aktiven Arbeitnehmergruppen zu gewährleisten. Abgesehen davon sind "vergleichbare Arbeitnehmergruppen" derart schwammige, sich im Zeitablauf völlig verändernde und leider auch manipulierbare Bezugsgrößen, dass sich dieser Maßstab kaum noch zukünftig sinnvoll verwenden lässt. Der Bezug auf die Nettolöhne ist allein schon deshalb problematisch, weil er stillschweigend unterstellt, dass die Rentner nur Nettoeinkommen erhielten. Das ist aber bezogen auf die Einkommensteuer und die Kranken- und Pflegeversicherung schon immer ein Fehlschluss gewesen. Durch die Anhebung der Krankenversicherungsbeiträge vom halben auf den vollen Satz und noch viel mehr durch das sog. Alterseinkünftegesetz, ist die Belastung insbesondere der mittleren und höheren Rentnereinkommen deutlich angewachsen. Der Vergleich zwischen einem Bruttobetrag (der Betriebsrente) mit einem Nettobetrag eines vergleichbaren Aktiven ist also logisch nicht mehr vertretbar. Der Gesetzgeber ist demnach (und nicht nur in diesem Punkt) aufgefordert, das BetrAVG entsprechend zu ändern und sich um geeignete Bezugsgrößen für den Vergleich der Rentner mit den Aktiven zu bemühen.

Der leider immer häufiger eintretende Fall ist die Ablehnung einer Anpassung durch den Arbeitgeber. Dieser hat nach § 16 (1) BetrAVG über die Anpassung nach "billigem Ermessen" zu entscheiden. Was heißt "billiges Ermessen"? Keinesfalls liegt es nur im "Ermessen" des Arbeitgebers, was man dann in der Nähe der "Willkür" sehen könnte. Es ist auch nicht gemeint, dass es für den Arbeitgeber auf jeden Fall "billig" werden soll. Billig bedeutet "gerecht". Der Arbeitgeber hat das Interesse des Betriebsrentners, einen Inflationsausgleich beim Einkommen zu erreichen, und sein Interesse am Bestand und der wirtschaftlichen Fortführung seines Unternehmens gegeneinander zu stellen und nach Abwägung eine gerechte Entscheidung zu

treffen, die der gerichtlichen Nachprüfung standhalten kann. Das kann der Arbeitgeber nicht einfach so mit einem Federstrich "erledigen". Hier muss er schon verantwortbares Handeln unter Beweis stellen.

Fällt die Entscheidung "nach billigem Ermessen", dass keine oder nur eine reduzierte Anpassung (d.h. ggf. unter der Inflationsrate) erfolgt, sind bestimmte Regeln einzuhalten, die im § 16 (4) BetrAVG aufgeführt sind. Eine gänzlich unterbliebene oder nur teilweise die Inflation ausgleichende Anpassung, ist dann zu Recht erfolgt, wenn der Arbeitgeber "die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde". Obwohl evtl. eine Unterlassung eines Hinweises des Arbeitgebers auf die Folgen eines nicht fristgerechten Widerspruchs den Betriebsrentner schützen könnte, sollte man es nicht darauf ankommen lassen. Empfohlen wird auf jeden Fall, erst einmal Widerspruch einzulegen, vor allen Dingen, wenn Informationen vorhanden sind, die die Argumentation des Arbeitgebers mit seiner angeblich angespannten wirtschaftlichen Situation in Zweifel ziehen. Man sollte sich auch nicht mit Allgemeinplätzen über die wirtschaftliche Situation abspeisen lassen. "Zu Unrecht unterbliebene Anpassungen" sind nachzuholen. "Zu recht unterbliebene Anpassungen" sind dagegen endgültig verloren. Für sie gibt es dann später auch bei wirtschaftlicher Erholung des Unternehmens keine Nachholpflicht.

Der Arbeitgeber kann **nur für Rentenfälle ab dem 01.01.1999** die im 3-Jahres-Rhythmus zu vollziehenden Anpassungsüberprüfungen und den damit verbundenen Verwaltungsaufwand vermeiden, wenn er sich stattdessen verpflichtet, die Betriebsrenten jährlich mit mindestens 1% anzupassen. Das Wort "mindestens" lässt natürlich jede großzügigere Regelung zu. Geht die Firma eine derartige Anpassungsverpflichtung ein, hat sie neben der Entlastung von Verwaltungsarbeit noch den Vorteil, einerseits die zukünftigen Belastungen für Betriebsrentenzahlungen kalkulierbar zu machen, zusätzlich aber auch die zugesagten jährlichen Erhöhungen steuerlich entlastend in den Rückstellungen zu berücksichtigen. Andererseits gilt die Zusage einer jährlichen Anpassung in bestimmter Höhe bei jeder wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Es gibt also keine Anpassungspause bei schlechter Wirtschaftslage. Und ganz wesentlich: Diese Anpassungsverpflichtung geht auch im Falle der Insolvenz auf den PSVaG über.

BETRIEBSRENTNER DEUTSCHLAND e.V.

26.06.2019