

URL: <http://mobile.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/anpassungspruefung-von-rentenleistungen-aus-direktzusagen-nach-para-16-betravg---aktuelle-impulse-aus-der-rechtsprechung.html>

 13.09.2019

Unternehmensrecht

Anpassung(sprüfung) von Rentenleistungen aus Direktzusagen nach § 16 BetrAVG: aktuelle Impulse aus der Rechtsprechung

Arbeitgeber haben gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen aus Pensionszusagen zu prüfen. In unserem DPE Client Alert erörtern wir aktuelle Impulse aus der Rechtsprechung des BAG für die praktische Durchführung dieser Prüfung.

Hintergrund

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG haben Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen aus Zusagen der betrieblichen Altersversorgung (BAV-Zusagen) zu prüfen und – sofern sie nicht die pauschalierte Anpassung nach § 16 Abs. 3 BetrAVG vornehmen – hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Die Prüfung erfasst BAV-Zusagen mit Altersrenten- bzw. Hinterbliebenenleistungen. Die Prüfung erfasst außerdem unverfallbare Anwartschaften von ausgeschiedenen Versorgungsanwärtern, sofern der Arbeitgeber die für die Versorgungsanwärter erforderliche Gleichwertigkeit gegenüber aktiven Arbeitnehmern mittels der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG herbeiführt (§ 2 a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. c) BetrAVG).

Der Arbeitgeber hat die Anpassungsprüfung im dreijährigen Turnus durchzuführen. Die Bündelung aller im Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermine (z.B. 1. Juli) oder einem einheitlichen Drei-Jahres-Termin (z.B. 1. Juli jedes dritten Kalenderjahres) ist zulässig.

Ausgangspunkt der Anpassungsprüfung

Die Anpassungsprüfung basiert auf einer Abwägung des Interesses des Versorgungsberechtigten an der Gleichwertigkeit der Versorgungsleistungen mit dem Interesse des Arbeitgebers, eine Anpassung nur bei wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit durchzuführen.

Das Interesse des Versorgungsberechtigten an der Gleichwertigkeit der Versorgungsleistungen resultiert aus der inflationsbedingten Entwertung der Versorgungsleistungen während des Anpassungszeitraums. Der Gesetzgeber bestimmt als Parameter für den Entwertungsschutz mittels Anpassung (1) die Entwicklung des Verbraucherpreisindex und (2) den Anstieg der Reallöhne von vergleichbaren Arbeitnehmern im Unternehmen des Arbeitgebers im Referenzzeitraum der Anpassungsprüfung (§ 16 Abs. 2 BetrAVG).

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers bezieht sich auf die Fähigkeit zur Aufbringung der Anpassung aus den Erträgen und dem Wertzuwachs des Unternehmens, nicht aus der Unternehmenssubstanz. Die Anpassung der Rentenleistungen darf den Erhalt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, sowie den Bestand der Arbeitsplätze im Unternehmen nicht negativ beeinträchtigen.

Die Anpassungsprüfung unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Anpassung nur unzureichend vorgenommen hat, ersetzt es die Anpassungsentscheidung durch die eigene Beurteilung.

Konkrete Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit: Angemessene Eigenkapitalverzinsung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu berücksichtigenden Kriterien weiter konkretisiert. Der Arbeitgeber unterliegt der Anpassungspflicht (nur), wenn er aus dem operativen Geschäftsbetrieb eine angemessene Verzinsung des Eigenkapitals erzielt. Die Eigenkapitalverzinsung ermittelt sich aus dem Quotienten der Ertragskraft und der Eigenkapitalausstattung; jeweils gemäß den Bilanzvorschriften nach dem HGB.

Die Ertragskraft wird auf Basis des Betriebsergebnisses (EBIT) beurteilt. Für die Anpassungsprüfung ist das EBIT von außerordentlichen Erträgen ./ Verlusten (§ 277 Abs. 4

HGB) zu bereinigen. Ferner sind vom EBIT die zum Anpassungsstichtag zu erwartenden Investitionen abzuziehen.

Die Eigenkapitalausstattung ist aus dem Eigenkapital (§ 266 Abs. 3 A. HGB) abzuleiten. Für die Anpassungsprüfung ist die Eigenkapitalausstattung zu modifizieren, indem das Eigenkapital um bereits begründete, (noch) nicht bilanzierte Versorgungspflichten reduziert und um erhöhte Abschreibungen erhöht wird. Als Basis für die Ermittlung der Eigenkapitalausstattung dient der Durchschnittswert des Geschäftsjahres des Anpassungsstichtages.

Den Vergleichsmaßstab für die angemessene Eigenkapitalverzinsung bildet die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen, die für den Vergleich um einen Risikoaufschlag von 2 % zu erhöhen ist. Die angemessene Eigenkapitalverzinsung unterliegt dabei einer dynamischen Betrachtung. Maßgeblich ist, ob sich im Referenzzeitraum eine positive Entwicklung abzeichnet, die eine für die Anpassung ausreichende wirtschaftliche Lage in den drei Jahren nach dem Anpassungszeitpunkt erwarten lässt.

Hat das Unternehmen eine eigenkapitalzehrende Krise durchlaufen, muss der Arbeitgeber selbst bei einer positiven Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung keine – vollständige – Anpassung vornehmen. Er darf die Erträge dazu verwenden, die durch die Verluste bedingte Verringerung der Eigenkapitalausstattung auszugleichen. Dies vor allem, wenn das Eigenkapital des Unternehmens die Summe aus gezeichnetem Kapital (§ 272 Abs. 1 HGB) und zusätzlich gebildeten Kapitalrücklagen (§ 272 Abs. 2 HGB) noch nicht erreicht hat.

Rechtsprechung: Dynamische Betrachtung

Das BAG hat in seinem Urteil vom 22. Januar 2019 (3 AZR 616/17) die Parameter zur dynamischen Betrachtung der Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung weiter konkretisiert. In dem entscheidungsrelevanten Sachverhalt hatte der Arbeitgeber im Anpassungszeitraum (2011 bis 2013) durchgehend ein positives Ergebnis erzielt, allerdings konnte er nur im Geschäftsjahr 2012 eine Eigenkapitalverzinsung erreichen, die oberhalb der Rendite der öffentlichen Anleihen zuzüglich des 2 %-igen Risikoaufschlags lag.

Das BAG stellt klar, dass die angemessene Eigenkapitalverzinsung für jedes Geschäftsjahr separat zu ermitteln ist und eine unterdurchschnittliche Entwicklung in einzelnen Geschäftsjahren nicht durch eine Durchschnittsbetrachtung über den dreijährigen Anpassungszeitraum aufgewogen werden kann. Da zudem das Ergebnis im Anpassungszeitraum stetig abnahm, erkannte das BAG, dass der Arbeitgeber angesichts der unbeständigen wirtschaftlichen Entwicklung zum Anpassungsstichtag (dort: 1. Januar 2014) davon ausgehen durfte, dass sich seine wirtschaftliche Lage nicht stabilisieren würde und er deshalb von einer Anpassung absehen durfte.

Das BAG zeigt auf, dass für die konkrete Anpassungsprüfung eine umsichtige Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller prüfungsrelevanten Parameter durchzuführen ist.

Zusammenfassung

Anpassungsprüfungen können für Arbeitgeber angesichts der komplexen Vorgaben erhebliche wirtschaftliche Risiken mit sich bringen; vor allem, wenn sie im Anpassungszeitraum trotz positiver Betriebsergebnisse mit Blick auf die sonstigen Parameter für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nur eine Teilanpassung durchführen bzw. von einer Anpassung absehen und Versorgungsberechtigte dann gegen die Anpassungsprüfung Klage erheben.

Zugleich bieten die vom BAG aufgestellten Rechtssätze Argumentationslinien für bedarfsgerechte und rechtssichere Ergebnisse.

Sprechen Sie uns zu Umsetzungsfragen gerne an.

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.