



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Frau
Katja Rathje-Hoffmann, MdL
CDU-Fraktion
im Schleswig-Holsteinischen Landtag
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per E-Mail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Hauptgeschäftsführer
Michael Thomas Fröhlich

Telefon 04331 1420-43
Telefax 04331 1420-50
E-Mail froehlich@uvnord.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1891

Rendsburg, 25.08.2023
Fr./Te.

Gesamtstellungnahme UVNord

Betriebsrenten stärken – Ausnahmen vom Anpassungsverfahren streichen, damit das Leben bezahlbar bleibt

Antrag der Fraktion des SSW Drucksache 20/954

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 21. Juni d.J. nehmen wir zur vorgenannten Thematik wie folgt Stellung:

Als Vorbemerkung sei gestattet, dass nach unserem Dafürhalten die Verwirklichung des Antrages letztlich das Gegenteil dessen bewirken würde, was beabsichtigt ist. Erleichterte Anpassungen der betrieblichen Altersversorgung sollen gerade einen Anreiz für Arbeitgeber bieten, betriebliche Altersversorgungen anzubieten. Wenn diese Anreize wegfallen, ist zu erwarten, dass der gegenteilige Effekt eintritt.

Vorab sei darüber hinaus noch angemerkt, dass anders, als der Antrag der SSW-Fraktion vielleicht vermuten lässt, bei einer Anpassungsprüfung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG nicht in jedem Falle tatsächlich eine Anpassung erfolgt. Der Antrag richtet sich gegen die Ausnahmetatbestände und könnte den Eindruck hinterlassen, dass ohne diese allen Begünstigten Anpassungen zustünden. Die Belange des Versorgungsempfängers werden

jedoch generell durch die wirtschaftliche Lage des zusagenden Unternehmens begrenzt. So kann nach höchstrichterlicher Rechtsprechung eine Anpassung der Betriebsrenten ganz oder teilweise unterbleiben, wenn sie eine übermäßige Belastung des Unternehmens verursacht.

Die Kosten einer Anpassung müssen daher grundsätzlich aus den Erträgen eines Unternehmens und dessen Wertzuwachs finanzierbar sein. Auch geht die Erhaltung des Betriebes und der Arbeitsplätze laut BAG der Befriedigung des Anpassungsbedarfes vor. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist eine Betriebsrentenanpassung daher trotz der in § 16 Abs. 1 i.V.m Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG vorgesehenen Regelung nicht garantiert.

Zu den Ausnahmetatbeständen:

Da drei Ausnahmeregelungen zur Anpassungsprüfungspflicht im Gesetz verankert sind, sollten diese u.E. im Rahmen einer möglichen Anhörung auch entsprechend differenziert betrachtet werden.

Die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich, um wenigstens eins vom Hundert anzupassen,
2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1b Abs. 3 durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder
3. eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde; Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.

Zu Nummer 1:

Nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG kann der Arbeitgeber die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG abwählen, wenn er sich verpflichtet, die laufenden Leistungen, um jährlich wenigstens 1 Prozent zu erhöhen.

Der Gesetzeswortlaut bringt den Willen des Gesetzgebers klar zum Ausdruck. Die herkömmliche Anpassungsprüfungspflicht des § 16 ist vom Arbeitgeber dann nicht mehr zu erfüllen, wenn er die Mindestanpassung der laufenden Leistungen um 1 Prozent zusagt.

Mit dieser Abwahlmöglichkeit sollten mehrere Ziele verfolgt werden:

1. Zum einen sollen die Lasten aus der an die Teuerung oder Nettolohnentwicklung gebundenen Anpassung begrenzt werden. Immerhin lag die in den Drei-Jahres-Zeiträumen eingetretene Teuerung Ende der siebziger und zu Beginn der achtziger Jahre bei ca. 18 Prozent.
2. Die Regelung soll dem Arbeitgeber Kalkulationssicherheit bieten. Bei einer Mindestanpassung kennt er das Ausmaß der Rentenanhebung, er kann sie vorab berechnen und auch mit steuerlicher Wirkung bei der Pensionsrückstellungsbildung berücksichtigen. Die Rentenanpassungen sind nicht mehr durch die vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussende Teuerung fremdbestimmt.

3. Die einprozentige Mindestanpassung gewährt auch dem Rentner Vorteile. So kann er sie selbst dann verlangen, wenn eine schlechte wirtschaftliche Lage dem Arbeitgeber im Falle der Anpassungsprüfpflicht aus Abs. 1 das Recht einräumen würde, jegliche Anpassung zu verweigern.

Ebenfalls zu betonen ist - wie auch in einschlägigen Kommentierungen zum Gesetz erwähnt - dass die Regelung der Mindestanpassung für Rentner auch insoweit vorteilhaft ist, als dass der PSVaG die Anpassungsrate im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers sichern muss. Dies bietet dem Rentner langfristig eine große Sicherheit auf weiterführende Anpassungen seiner Leistungsbezüge.

Die Tatsache, dass sich das Abwahlrecht auf jeden Durchführungsweg erstreckt, ist im Hinblick auf die Zielsetzung des Gesetzgebers sachgerecht. Denn nicht nur bei unmittelbaren Versorgungszusagen war die Anpassungsprüfpflicht eine hohe Barriere, die die Zusagebereitschaft der Arbeitgeber erschwerte.

Im Rahmen der hier diskutierten Frage, ob nicht angesichts der hohen Inflationsrate ein höherer Ausgleich erfolgen müsse und man die Ausnahme abschaffen könne, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass dem Gesetzgeber die Problematik der Teuerungsraten bekannt war. Er kannte das Ausmaß der Inflationsraten der Vergangenheit ebenso wie die Negativwirkungen aus der Anpassungsverpflichtung ohne Ausnahmen. Wenn er im Bewusstsein dieser Tatsachen die Möglichkeit der Abwahl der herkömmlich Anpassungsprüfpflicht geschaffen hat, um die Ausbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu fördern, muss diese Option auch dann Bestand haben, wenn sich - wie aktuell - hohe Teuerungsraten einstellen. Das gebietet der Grundsatz des Vertrauensschutzes.

Für Versorgungszusagen, die unter der Geltung des Absatzes 3 Nr. 1 erteilt wurden, ist eine gesetzliche Modifikation des Mindestanpassungsprozentsatzes ohnehin wohl unzulässig.

Zu Nummer 2:

Nach 16 Abs 3 Nr. 2 entfällt die Anpassungsprüfpflicht, wenn bei einer Direktversicherungszusage oder einer Pensionskassenzusage sämtliche Überschussanteile zur Rentenerhöhung verwendet werden.

Die Verwendung des Rentenüberschusses zwecks Rentenerhöhung soll für den Arbeitgeber die Kalkulierbarkeit der Lasten aus den Direktversicherungs- oder Pensionskassenversprechen verbessern. Er muss auch hier nicht mehr den unvorhersehbaren Teuerungsanstieg oder die Nettolohnentwicklung bei den laufenden Renten ausgleichen. Er hat seine Vertragspflichten bei ordnungsgemäßer Prämienzahlung erfüllt, eine „Nachschusspflicht“ zum Zwecke der Rentenerhöhung entfällt. Das steigert die Motivation der Arbeitgeber sich stärker im Bereich der bAV zu engagieren und baut bestehende Hemmschwellen ab.

Auch die in diesem Zusammenhang diskutierte Frage, ob der Versorgungsempfänger ein Absinken der jährlichen Anpassungen hinnehmen muss, wenn der Versicherer seine Überschüsse kürzt und ob dies dann gilt, wenn die jährliche Rentenanhebung unter der Teuerung liegt, wird man bejahen müssen. Der Gesetzgeber hat im Interesse der Förderung der bAV bewusst das Recht, die herkömmliche Anpassungsprüfpflicht aus Abs. 1 durch die Überschussverwendung zu Gunsten des Rentners abwählen zu dürfen, geschaffen. Dem Gesetzgeber war zudem die Möglichkeit des Absinkens des Überschussniveaus bekannt. Er weist in den Gesetzesmaterialien darauf hin, dass die Überschussbeteiligung nach heutigem Erkenntnisstand eine gleichwertige Alternative zur Anpassung nach Lebenshaltungsindex sei. Dies bedeutet andererseits, dass ihm auch bewusst war, dass diese Prämisse nicht notwendigerweise auf Dauer erfüllt wird.

Über einen längeren Zeitraum wird die Gleichwertigkeit von Überschussbeteiligung und Anpassung an Lebenshaltungsindex auch näherungsweise erfüllt, denn bei geringem Zinsniveau ist auch die Teuerung moderat.

Zu Nummer 3:

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Die Befreiung gilt für arbeitgeberfinanzierte Zusagen und für Entgeltumwandlungszusagen, wenn beide in Form der Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurden.

Der Gesetzgeber begründet die uneingeschränkte Freistellung einer Beitragszusage mit Mindestleistung mit der Besonderheit der Zusageart. Wenn nämlich schon in der Anwartschaftsphase des Versorgungsversprechens die Einstandspflicht des Arbeitgebers auf eine Versorgungsleistung in Abhängigkeit von der Summe der für den Arbeitnehmer aufgewandten Beiträge reduziert ist, ist es konsequent, den Arbeitgebern in der Rentenphase von einer Pflicht zur Anpassungsprüfung zu befreien.

Außerdem hat der Gesetzgeber zu Recht erkannt, dass es eine neue, für den Arbeitgeber attraktive, Zusageform geben muss, um eine stärkere Verbreitung der bAV zu fördern.

Fazit:

Eine „gesetzgeberische Rückabwicklung“ der Ausnahmen der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG wäre wohl schon aus Vertrauensschutzgründen nicht möglich und kann auch nicht im Interesse der antragstellenden Landtagsfraktion sein.

Die Bemühungen des Gesetzgebers die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge weiter zu steigern, würden zunichte gemacht. Das Bekenntnis, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken, bedeutet in erster Linie Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen die Arbeitgeber bereit und motiviert sind, zusätzlich Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter anzubieten.

Das ausgewogene System der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG kann temporär hohe Inflationsraten auf längere Sicht ausgleichen. Die Kalkulierbarkeit der zukünftigen Leistungsverpflichtungen, die Reduzierung des Verwaltungsaufwandes und die Gewährung des Vertrauensschutzes, welches die Hauptziele des Gesetzgebers bei der Einrichtung der Ausnahmen waren, müssen gewährleistet bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Thomas Fröhlich