

Reallohnbezogene Obergrenze

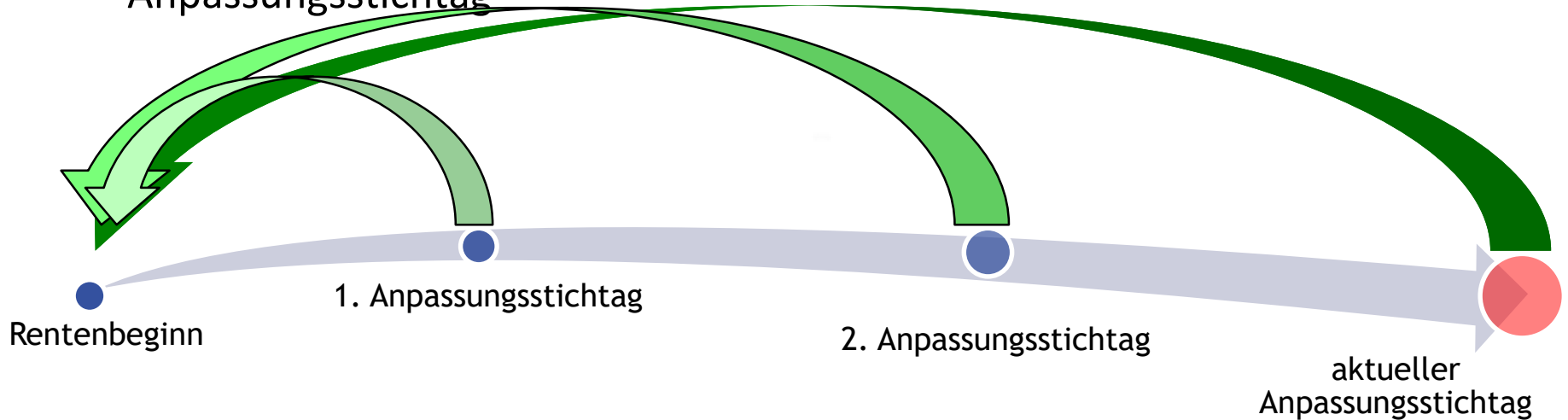
Chancen und Risiken einer Begrenzung der Anpassung von Betriebsrenten auf die Reallohnentwicklung

§ 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG

- Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prüfung der laufenden Leistungen und zur Entscheidung über die Anpassung *gilt als erfüllt, wenn*
die Anpassung nicht geringer ist als der
 - **Anstieg der Nettolöhne**
 - **vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens**
 - **im Prüfungszeitraum.**

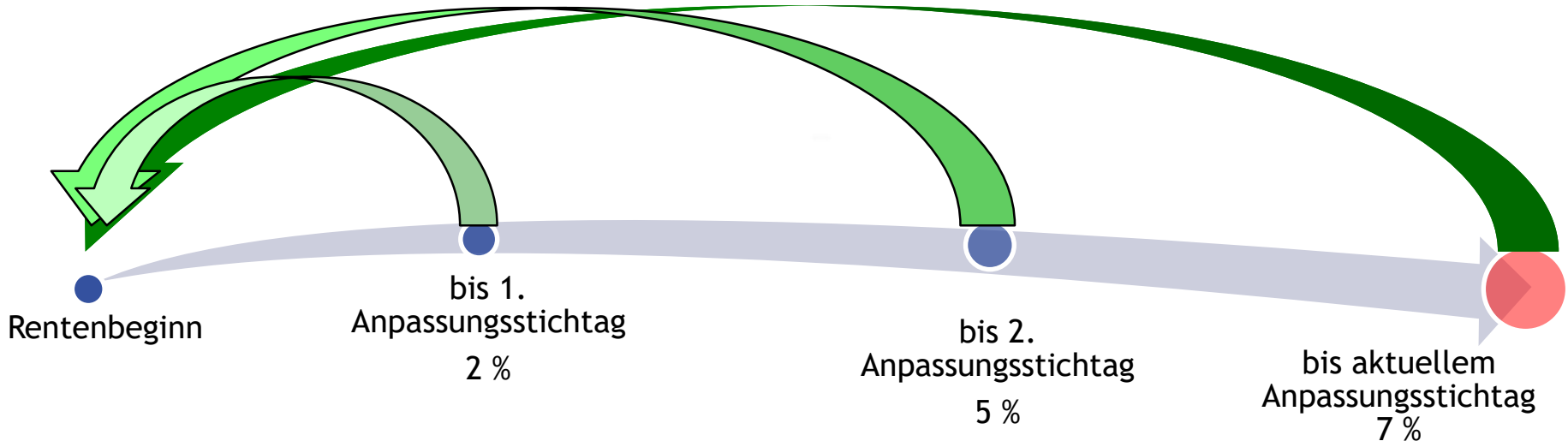
Prüfungszeitraum

- Der Prüfungszeitraum reicht stets vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag



Anpassungsbedarf

- Der Anpassungsbedarf erfasst stets den gesamten Kaufkraftverlust vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag

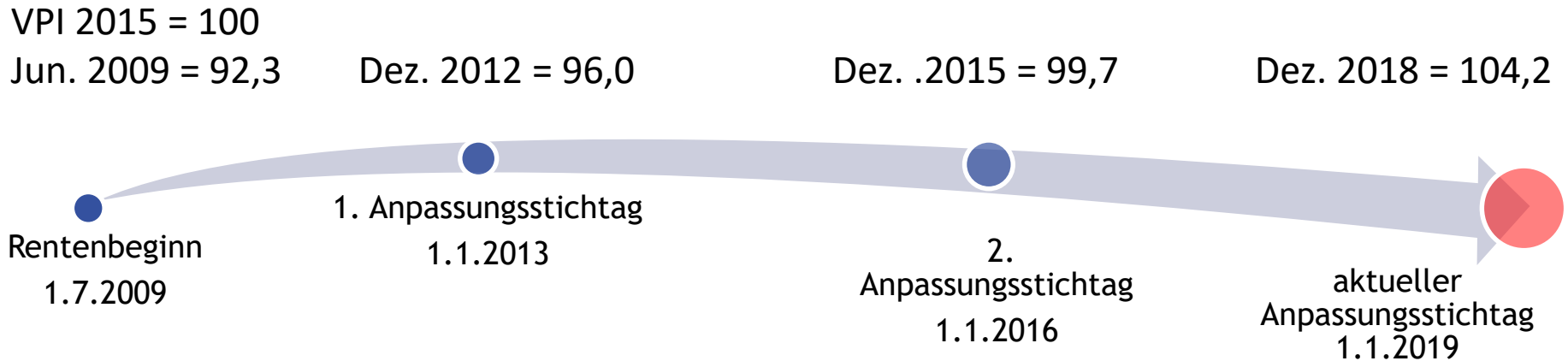


Anpassungsbedarf

- Der Anpassungsbedarf besteht im Ausgleich des Kaufkraftverlustes für den Prüfungszeitraum, also die Zeit zwischen dem Rentenbeginn und dem Anpassungstichtag
 - deshalb: keine einheitlichen Anpassungssätze für alle Betriebsrentner möglich, wenn die Anpassung auf die Reallohnentwicklung begrenzt werden soll!
 - es müssen individuelle Anpassungsentscheidungen getroffen werden!

Berechnung des Anpassungsbedarfs

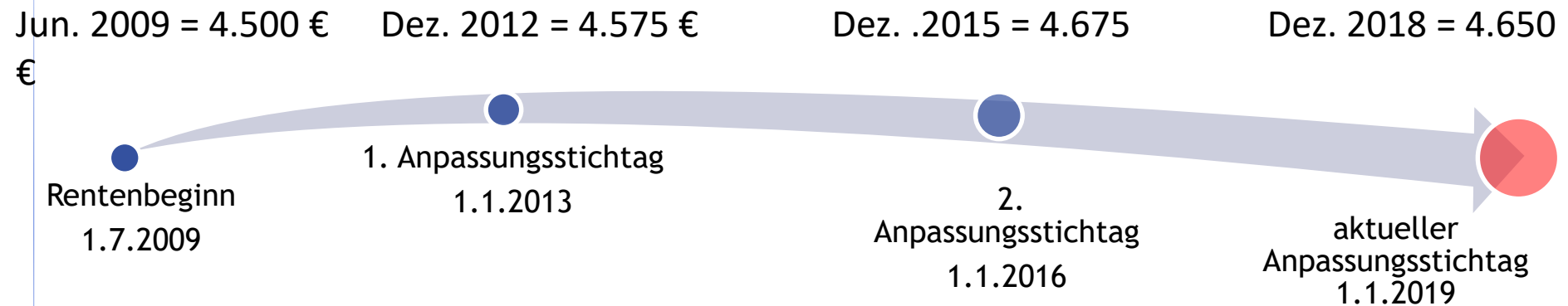
- Vergleich des VPI im Monat vor Rentenbeginn zu VPI im Monat vor dem Anpassungstichtag



Anpassungsbedarf: $100 : 92,3 \times 104,2 \text{ ./} . 100 = \underline{\underline{12,89 \%}}$

Berechnung der Reallohnentwicklung

- Vergleich Reallohn im Monat vor Rentenbeginn zu Reallohn im Monat vor dem Anpassungstichtag



Reallohnentwicklung: $4.650 : 4500 \cdot 100 = \underline{\underline{3,33\%}}$

Ist eine Begrenzung der Anpassung gem. § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG noch praktisch umsetzbar?

- Einheitliche Anpassungsentscheidung kommt nicht in Betracht!
- Eine Rentnergeneration umfasst ca. 30 Jahre, d.h. es sind Hunderte von Reallohnentwicklungen zu ermitteln!
- Es müssen Abgabenlasten aus 3 Jahrzehnten ermittelt werden!
- Es müssen Daten aus 3 Jahrzehnten vorhanden sein!

Also: § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG stellt unüberwindliche Hürden auf!?

Versuch einer handhabbaren Begrenzung - Kriterien

- Ohne Daten geht nichts!
- einfache Umsetzung – vertretbarer Aufwand

Bündelung von Anpassungsprüfungen und -entscheidungen

- Anpassungsprüfungen können gebündelt werden auf
 - auf einen Stichtag im Jahr
 - auf einen Stichtag in einem 3-Jahres-Zeitraum
- erste Anpassungsprüfung kann ggf. vorgezogen werden, sie darf jedenfalls nicht weiter als 6 Monate hinausgeschoben werden!
- ändert sich dadurch der Anpassungsbedarf, ist das zu berücksichtigen, und zwar
 - bei der Ermittlung des Kaufkraftverlustes
 - bei der Entwicklung der Reallohnentwicklung

1. These

- Durch Bündelung der Anpassungstermine kann der Aufwand begrenzt werden!

Vergleichsgruppenbildung - Arbeitnehmer

- klare verdienstbezogene Abgrenzungskriterien
- keine Vorgabe, wie viele Vergleichsgruppen zu bilden sind
- AT-Angestellte und leitende Angestellte können eine Gruppe bilden
- Organmitglieder können einbezogen werden, wenn auch ihre Reallohnentwicklung einbezogen wird

Vergleichsgruppenbildung - Ebene

- Betrieb
- Unternehmen
- Konzern
- Konditionenkartell

2. These

- Eine einfache Gruppenbildung senkt den Verwaltungsaufwand und reduziert Risiken

Ermittlung des Reallohns - Vergütungsbestandteile

- Verfügbares (Gesamt-)Einkommen, nicht Anwartschaften oä.
 - regelmäßige Bezüge
 - Einmalzahlungen ohne Wiederkehr (z.B. Jubiläumsgeld)
 - Einmalzahlungen mit Wiederkehr (z.B. Weihnachtsgeld)
 - variable Bezüge
 - karrierebedingte Entgeltsteigerungen
 - Sachbezüge
- monatliche Vergütung

Ermittlung der zu vergleichenden Bezüge - Monatswerte

- monatsbezogene Entgeltentwicklung
 - letzter Monatsbezug
 - 1/12 relevante Sonderleistungen aus Jahr vorher
 - 1/12 variable Bezüge aus
x alle Arbeitnehmer
: Anzahl Arbeitnehmer
= durchschnittlicher Monatsbruttowert

4. These

- Die durchschnittliche Gesamtvergütung ist maßgeblich. Die Zuordnung variabler Zahlungen und von Einmalzahlungen verlangt Aufmerksamkeit

Ermittlung des Reallohns – Berechnung des Nettolohns

- Steuern und Sozialversicherungsbeiträge
- pauschale Ermittlungen sind zulässig!
 - Typisierungen
 - Pauschalierungen
 - Generalisierungen

Berücksichtigung von Steuern und Abgaben

- Nettolohnermittlung
 - Lohnsteuer z. B. mit bmf-Rechner ermitteln (www.bmf-steuerrechner.de)
 - Sozialversicherungsbeiträge ermitteln (www.sozialpolitik-aktuell.de/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/tabll6.pdf)
 - Beitragsbemessungsgrenzen abklären (www.sozialpolitik-aktuell.de/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbll8.pdf)

5. These

- Steuern und Sozialabgaben sollten typisierend und generalisierend ermittelt werden. Das senkt den Verwaltungsaufwand und mindert Risiken

Müssen Anpassungsdefizite aus Vergangenheit nachgeholt werden?

- BAG vom 19.6.2012 – 464/11 Rn. 26: Da der Prüfungszeitraum immer bis zum aktuellen Anpassungstichtag reicht, sind zu einem früheren Zeitraum wegen einer geringeren Reallohnentwicklung zu Recht nicht ausgeglichene Kaufkraftverluste bei der aktuellen Anpassung dennoch auszugleichen.
- Wurde aus wirtschaftlichen Gründen in der Vergangenheit zu Recht nicht (vollständig) angepasst, darf der der damals verzeichnete Anstieg des VPI und die damals verzeichnete Reallohnentwicklung unberücksichtigt bleiben.

6. These

- Auch wegen einer geringeren Reallohnentwicklung zu Recht unterbliebene Anpassungen müssen nicht bei einer späteren Anpassungsprüfung nachgeholt werden – entgegen BAG

Fazit

- Für jeden Renteneintritt ist eine Reallohnentwicklung zu ermitteln, die mit dem Rentenbeginn startet und mit dem Anpassungstichtag endet.
- Für jeden Rentenbezug ist eine entsprechende Kaufpreisentwicklung zu erstellen.
- Bündelungen von Anpassungsprüfungen, Vereinfachungen bei der Vergleichsgruppenbildung und der Ermittlung der Reallohnentwicklung senken den Aufwand und mindern die Risiken.
- Alle Parameter lassen sich tabellenförmig berechnen und erfassen
- Ein einheitlicher Anpassungsprozentsatz ist nicht möglich!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Johannes Schipp – Fachanwalt für Arbeitsrecht



Carl-Bertelsmann-
Straße 4
33332 Gütersloh
Telefon +49 5241
9033-0
Telefax +49 5241
14859
info@t-s-c.eu