

# VERBRAUCHERPREISINDEX



Basis: 2015 = 100

Preiserhöhung Dezember 2021 bis Dezember 2022 = 8,55%

Jahr	Januar	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jahres-index
2022	111,5	112,5	115,3	116,2	117,3	117,4	118,4	118,8	121,1	122,2	121,6	120,6	117,7
2021	106,3	107,0	107,5	108,2	108,7	109,1	110,1	110,1	110,1	110,7	110,5	111,1	109,1
2020	105,2	105,6	105,7	106,1	106,0	106,6	106,1	106,0	105,8	105,9	105,0	105,5	105,8
2019	103,4	103,8	104,2	105,2	105,4	105,7	106,2	106,0	106,0	106,1	105,3	105,8	105,3
2018	102,0	102,3	102,9	103,1	103,9	104,0	104,4	104,5	104,7	104,9	104,2	104,2	103,8
2017	100,6	101,2	101,4	101,8	101,8	102,1	102,5	102,6	102,7	102,5	102,1	102,6	102,0
2016	99,0	99,3	100,0	100,1	100,6	100,7	101,1	101,0	101,0	101,2	100,5	101,2	100,5
2015	98,5	99,2	99,7	100,2	100,4	100,4	100,6	100,6	100,4	100,4	99,7	99,7	100,0
2014	98,8	99,2	99,5	99,4	99,2	99,5	99,7	99,8	99,8	99,5	99,5	99,5	99,5
2013	97,4	98,0	98,4	98,0	98,4	98,5	98,9	98,9	98,9	98,7	98,9	99,3	98,5
2012	95,8	96,5	97,1	96,9	96,8	96,7	97,1	97,4	97,5	97,5	97,6	97,9	97,1

Für die Anpassungsprüfung von Betriebsrenten gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG gilt seit dem 01.01.2003 der zum Anpassungsprüfungsstichtag amtlich veröffentlichte

## Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI).

### Beispiel für den 3-Jahres-Zeitraum:

1. Verbraucherpreisindex (Basis 2015 = 100) Dezember 2022 120,6
2. Verbraucherpreisindex (Basis 2015 = 100) Dezember 2019 105,8
3. Anpassungsprozentsatz ( 120,6 / 105,8 ) 13,9887%

### Hinweis:

Der VPI wird in der Regel alle 5 Jahre auf ein neues Basisjahr umgestellt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig unter anderem auch Änderungen beim Kaufverhalten der Verbraucher berücksichtigt.

So beträgt beispielsweise der VPI-Anstieg für den 3-Jahres-Zeitraum Dezember 2015 bis Dezember 2018 auf Basis des bisherigen Index 5,14 % (= 112,5 / 107,0 - 1 mit Basis 2010 = 100), während der Anstieg auf Basis des neuen Index für den gleichen Zeitraum 4,51 % (= 104,2 / 99,7 - 1 mit Basis 2015 = 100) beträgt.

Weitere Informationen zum Thema "Anpassung von Betriebsrenten" finden Sie auf unserer Internetseite <https://www.pbg.de>.

### Verwaltung von Betriebsrenten:

Wussten Sie schon? Die PBG ist seit über 35 Jahren auch erfolgreich auf dem Gebiet der Rentenverwaltung tätig. Für das Outsourcing an einen kompetenten und qualifizierten Partner stehen Ihnen die Dienstleistungen unserer Tochtergesellschaft **PBG Finance & Service GmbH** zur Verfügung, die auch die korrekte Beachtung der Anpassungsvorschriften nach § 16 BetrAVG umfasst. Gerne erstellen wir ein unverbindliches Angebot für Sie. Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an [email@pbg-fs.de](mailto:email@pbg-fs.de).

### Herausgeber:

**PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH, Black & Decker-Straße 17 b, 65510 Idstein**  
Tel.: 06126 - 589-0, Fax: 06126 - 589-589, E-Mail: [email@pbg.de](mailto:email@pbg.de), Internet: [www.pbg.de](http://www.pbg.de)

## Anpassung laufender Renten

### 1. Anpassungsprüfungspflicht

Gemäß § 16 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (im Folgenden: BetrAVG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle 3 Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Die Anpassungsprüfungspflicht gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Unabhängig davon, ob die laufenden Leistungen direkt vom Arbeitgeber zugesagt sind oder mittelbar über einen externen Versorgungsträger erbracht werden, ist zur Anpassungsprüfung grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet.

Bei der Anpassungsprüfung sind die Belange der Versorgungsempfänger und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers im Rahmen einer Ermessensentscheidung gegeneinander abzuwägen.

Die Versorgungsempfänger haben das Interesse, dass ihre Renten kaufkraftstabil bleiben, also an die Geldentwertung angepasst werden. Belang des Arbeitgebers ist es, durch die Anpassung nicht übermäßig, d. h. über seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit hinaus, belastet zu werden.

Die Anpassung gilt nach § 16 Abs. 2 BetrAVG als erfüllt, wenn sie nicht geringer ausfällt als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) oder der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Maßgeblich für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes anhand des VPI ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) der amtlich veröffentlichte Index im Vormonat des Anpassungsstichtages. Für Prüfungszeiträume bis zum 31.12.2002 ist der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen Maßstab für den Kaufkraftverlust, § 16 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 30 c Abs. 4 BetrAVG.

Der Anpassungsbedarf ermittelt sich grundsätzlich anhand der veröffentlichten Indizes jeweils im Monat vor Rentenbeginn und dem aktuellem Anpassungsstichtag. Davon in Abzug zu bringen ist ein bereits ausgeglichener Kaufkraftverlust. Soweit zu Anpassungsprüfungsstichtagen ab dem 01.01.1999 Anpassungen zu Recht unterblieben sind, müssen diese gemäß § 16 Abs. 4 BetrAVG nicht mehr nachgeholt werden.

### 2. Einheitlicher Prüfungsstichtag

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle 3 Jahre die Pflicht zur Anpassungsprüfung einer laufenden Rente. Daraus folgt, dass die erste Prüfung getrennt für jeden Rentenempfänger 3 Jahre nach dem jeweiligen Beginn der laufenden Leistung zu erfolgen hat, die 2. Prüfung nach 6 Jahren usw.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung hat die Rechtsprechung bereits seit langem anerkannt<sup>1</sup>, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, alle in einem Kalenderjahr zur Überprüfung anstehenden Renten auf einen Stichtag zu bündeln. Zahlreiche Unternehmen sind dazu übergegangen, die Anpassung aller Betriebsrenten einheitlich zu einem Stichtag zu prüfen, sodass nur alle 3 Jahre eine Überprüfung stattfindet. Diese Praxis ist vom BAG<sup>2</sup> gebilligt worden, vorausgesetzt der individuelle Prüfungszeitraum bis zur 1. Anpassungsprüfung überschreitet den Zeitraum von 3 Jahren und 6 Monaten nicht.

### **3. Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers**

Nach der Grundsatzentscheidung des BAG<sup>3</sup> ist der ehemalige Arbeitgeber nur dann zu einer Anpassung der Betriebsrenten verpflichtet, wenn die Kosten der Anpassung aus den künftigen Erträgen und dem Wertzuwachs des Unternehmens finanziert werden können. Das bedeutet, es ist auf Basis der Unternehmenskennzahlen der zurückliegenden Wirtschaftsjahre eine Prognose über die künftige wirtschaftliche Entwicklung zu erstellen. Anhand dieser ist die Anpassungsentscheidung zu treffen.

Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist dabei anhand einer Gesamtschau zu beurteilen. Primäre Maßstäbe sind die Entwicklung der Jahresergebnisse, des Eigenkapitals sowie die Eigenkapitalverzinsung oder -rendite. Daneben spielen aber auch die Liquidität des Unternehmens, der Investitionsbedarf, die Substanzerhaltung und die Sicherung der Arbeitsplätze eine wichtige Rolle, da die Aktiven letztlich die Betriebsrente erwirtschaften müssen.

Die Anpassung darf ausgesetzt werden, wenn das Unternehmen über keine oder nur über eine unzureichende Eigenkapitalrendite verfügt.<sup>4</sup> Diese berechnet sich, indem das Eigenkapital in das Verhältnis zum Gewinn gesetzt wird. In keinem Fall ist das Unternehmen zu einer Anpassung verpflichtet, wenn die Eigenkapitalrendite negativ ist, da für die Finanzierung dann auf die Unternehmenssubstanz zurückgegriffen werden müsste.

Damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nicht gefährdet ist, darf das Unternehmen nach der Rechtsprechung des BAG<sup>5</sup> die Anpassung selbst dann noch aussetzen, wenn die Eigenkapitalrendite die langfristig erzielbare Rendite von festverzinslichen Wertpapieren zuzüglich eines Zuschlages in Höhe von 2 %-Punkten für das Unternehmerrisiko nicht erreicht.

---

<sup>1</sup> BAG-Urteil vom 28.04.1992, 3 AZR 142/91

<sup>2</sup> BAG-Urteil vom 30.08.2005, 3 AZR 395/04

<sup>3</sup> BAG-Urteil vom 23.04.1985, 3 AZR 156/83

<sup>4</sup> BAG-Urteil vom 11.12.2012, 3 AZR 615/10

<sup>5</sup> BAG-Urteil vom 30.11.2010, 3 AZR 754/08

#### **4. Keine nachholende Anpassung**

Ab dem 01.01.1999 zu Recht unterbliebene Anpassungen müssen gemäß § 16 Abs. 4 S. 1 BetrAVG nicht mehr nachgeholt werden. In § 16 Abs. 1 S. 2 BetrAVG hat der Gesetzgeber einen Fall der zu Recht unterbliebenen Anpassung fingiert, wenn der Arbeitgeber den Versorgungsempfängern die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich und nachvollziehbar darlegt, die Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprechen und sie auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen werden, § 16 Abs. 4 i. V. m. § 30 c Abs. 2 BetrAVG.

Legt der Versorgungsempfänger keinen Widerspruch ein, so ist eine gerichtliche Überprüfung der Anpassungsentscheidung nicht mehr möglich.

#### **5. Garantierte 1 %ige Anpassung**

Gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Anpassungsverpflichtung auf 1 % p. a. zu begrenzen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber sich vertraglich verpflichtet, unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens die Betriebsrente jährlich um 1 % zu erhöhen. Diese sogenannte "Escape"-Möglichkeit besteht jedoch nur für Zusagen, die ab dem 01.01.1999 erteilt wurden. Soweit sich der Arbeitgeber zur 1 %igen Anpassung von vor dem 01.01.1999 gegebenen Zusagen verpflichtet, bleibt die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG bestehen. Das heißt, der Arbeitgeber hat nach 3 Jahren zu prüfen, ob der Kaufkraftverlust im Prüfungszeitraum durch die jährlichen Anpassungen ausgeglichen wurde. Ist dies nicht der Fall, muss die Rente bei wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers entsprechend angehoben werden.

Die grundsätzlich auch für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse geltende Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand anfallenden Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden.

#### **6. Entgeltumwandlungen**

Die garantierte 1 %ige Anpassung bzw. die Verwendung der Überschüsse zur Leistungserhöhung bei Direktversicherungen und Pensionskassen ist gemäß § 16 Abs. 5 BetrAVG dann zwingend, wenn die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert und die Zusage ab dem 01.01.2001 erteilt wurde.

**Stand: 14. März 2022**