

Arbeitsrecht

BAG verneint Abwahl der Rentenanpassungsprüfungspflicht durch eine „1 %-Klausel“ für Altzusagen, die nach dem 31.12.1998 neu strukturiert wurden

Bei Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.1998 erteilt werden, kann der Arbeitgeber die Anpassung einer arbeitgeberfinanzierten laufenden Altersrente grundsätzlich auf eine jährliche 1%-ige Erhöhung begrenzen. Dann entfällt eine Anpassungsprüfung. Das gilt gemäß einem nun veröffentlichten Urteil des BAG vom 25.11.2025 (3 AZR 91/25) allerdings nur, wenn die Zusage nach dem 31.12.1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurde; die Neustrukturierung einer vor dem 1.1.1999 erteilten Zusage und deren Überführung in ein neues Versorgungssystem reichen nicht aus.

Worum geht es genau?

Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber nach § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der bAV zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden („Anpassungsprüfungspflicht“). Die Betriebsrenten werden dann je nach Ergebnis der Prüfung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens angepasst.

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % anzupassen. Allerdings gilt dies gemäß § 30c Abs. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die **nach dem 31.12.1998 erteilt** wurden. Bei vor dem 1.1.1999 erteilten Zusagen lässt eine vertragliche Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers die Anpassungsprüfungspflicht nicht entfallen. Lediglich tarifvertraglich kann wirksam Abweichendes geregelt werden.

Bislang nicht abschließend geklärt war, ob vor dem 1.1.1999 erteilte Versorgungszusagen, die im Wege einer Neuordnung der bAV nach dem 31.12.1998 in eine neues Versorgungssystem des Arbeitgebers überführt wurden, mit der Integration in das neue Versorgungssystem zu Neuzusagen im Sinne des § 30c Abs. 1 BetrAVG werden können, so dass eine Anpassungsprüfungspflicht durch eine zugesagte 1%-Anpassung entfallen kann.

Im entschiedenen Fall wurde ein erreichter Anspruch aus einer bereits bestehenden Versorgungszusage zum 1.1.1999 in einen wertgleichen Kapitalbetrag umgerechnet und als Initialgutschrift in ein neues Versorgungssystem als Versorgungsguthaben übertragen. Die bestehende Ruhegehaltszusage wurde gleichzeitig garantiert.

Für den Fall einer Verrentung des Versorgungsguthabens war eine Anpassung der laufenden Leistung um 1% p.a.

unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 BetrAVG vereinbart und nach Ansicht des BAG – trotz dahingehender nachträglicher Protokollnotiz der Betriebsparteien – keine abschließende 1%-Anpassung unter Abwahl der Anpassungsprüfungspflicht geregelt.

Darüber hinaus hat das BAG entschieden, dass § 30c Abs. 1 BetrAVG eine Begrenzung der Anpassung auf 1% p.a. gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen ermöglicht, die auf Zusagen beruhen, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurden. Insbesondere werde eine vor dem 1.1.1999 erteilte Zusage nicht bereits dadurch zu einer Neuzusage im vorstehend beschriebenen Sinn, wenn sie nach dem Stichtag verbessert oder verändert werde.

Für wen ist das Thema relevant?

Relevanz hat die Entscheidung für Arbeitgeber, die Versorgungsanwartschaften aus vor dem 1.1.1999 erteilten Versorgungszusagen in ein neues, regelmäßig beitragsorientiertes Versorgungssystem mit 1%-Anpassung der laufenden Renten überführt haben und (auch) für diese Zusagen ausschließlich eine 1%-Anpassung durchführen.

Soweit nicht tarifvertragliche Regelungen einschlägig sind, besteht das Risiko, dass laufende Leistungen aus solchen Altzusagen einer Anpassungsprüfung zu unterziehen sind. Dann könnte ein Anpassungssoll aufgelaufen sein, das unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage zu den Anpassungsstichtagen der Vergangenheit zu ermitteln wäre. Auch Nachzahlungen unter Berücksichtigung der von den Versorgungsberechtigten zu beachtenden Rügefristen könnten im Raum stehen.

Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Nach unserer Einschätzung sollten sich diejenigen Arbeitgeber, für die das Thema grundsätzlich relevant sein könnte, einen Überblick über die Folgen verschaffen und im Rahmen einer Risikoeinschätzung die potentiellen wirtschaftlichen und bilanziellen Auswirkungen prüfen.

Sollten Sie Hilfe bei diesem Thema benötigen, wenden Sie sich jederzeit gern an Ihren HEUBECK-Kundenbetreuer.

HEUBECK GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a
50968 Köln

Weitere Informationen finden
Sie unter www.heubeck.de oder

