

Gerichtsurteile

Rentenzahlungen

Nicht immer von der Steuer absetzbar

Renten sind nicht steuerlich als Sonderausgaben abzusetzen, wenn diese für eine Gegenleistung ausgezahlt wird.

Der Bundesfinanzhof stellte in seinem Urteil (Az.: X R 32-33/01) klar, dass Renten nur als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden können, wenn diese als Versorgungsrenten zu qualifizieren sind. Dauerhafte Lasten aus kauf- und darlehensähnlichen Vorgängen sind nicht als solche anzuerkennen.

Der Ehemann hatte seiner Frau, der Klägerin, gegen Zahlung einer lebenslangen Rente ein Einfamilienhaus übertragen. Die Klägerin wollte die Rentenzahlungen als Sonderausgaben von der Steuer absetzen.

Keine Altersdiskriminierung durch auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

Nimmt der Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten über 55jährigen Arbeitnehmer aus dem Personenkreis aus, dem er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen anbietet, liegt darin keine Diskriminierung wegen des Alters. Es fehlt bereits an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Den älteren Arbeitnehmern bleibt ihr Arbeitsplatz erhalten. Sie werden deshalb nicht weniger günstig als die jüngeren Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz - wenn auch unter Zahlung einer Abfindung - verlieren.

Der 1949 geborene Kläger ist seit 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Im Juni 2006 gab die Beklagte, bei der betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu diesem Zeitpunkt tariflich ausgeschlossen waren, bekannt, dass Arbeitnehmer der Jahrgänge 1952 und jünger gegen Zahlung von Abfindungen freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnten. Die von ihr festgelegte Abfindungshöhe richtete sich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe des monatlichen Entgelts. Die Beklagte behielt sich vor, den Wunsch von Arbeitnehmern, gegen Abfindung auszuscheiden, abzulehnen. Die Aufforderung des Klägers, auch ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, wies die Beklagte zurück. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu unterbreiten, das eine Abfindung iHv. insgesamt 171.720,00 Euro beinhaltet.

Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Das neu geschaffene Diskriminierungsverbot wegen des Alters verfolgt wesentlich den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen. Es zwingt deshalb Arbeitgeber im Rahmen eines von ihnen geplanten Personalabbaus nicht dazu, auf Verlangen älterer Arbeitnehmer mit diesen einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung zu schließen. Der Kläger hat auch nicht hinreichend dargelegt, dass die Beklagte mit Arbeitnehmern der Jahrgänge 1951 und älter Aufhebungsverträge unter Zahlung von Abfindungen in der von ihr im Juni 2006 festgelegten Höhe geschlossen hat und damit von ihrer selbst gesetzten Regel abgewichen ist. Die Beklagte war deshalb auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht verpflichtet, mit dem Kläger den begehrten Aufhebungsvertrag zu schließen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 15. September 2008 - 9
Sa 525/07 –*

Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft

Nach § 16 BetrAVG hat der Versorgungsschuldner alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Er kann eine Anpassung der Renten ganz oder teilweise ablehnen, wenn und soweit dadurch das Unternehmen übermäßig belastet würde. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Versorgungsschuldner annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, die Anpassungsleistungen aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen. Demzufolge kommt es auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens an. Diese für werbende Unternehmen entwickelten Grundsätze gelten auch für Rentner- und Abwicklungsgesellschaften. Sie sind ebenfalls nicht verpflichtet, die Kosten für die Betriebsrentenanpassung aus ihrer Vermögenssubstanz aufzubringen; auch ihnen ist eine angemessene Eigenkapitalverzinsung zuzubilligen. Dabei ist allerdings lediglich der Basiszins entsprechend der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen in Ansatz zu bringen; für einen Risikozuschlag iHv. 2 %, wie er werbenden Unternehmen zugebilligt wird, ist bei einer Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft kein Raum.

Danach hatte die Klage eines Betriebsrentners auf Anpassung seiner Betriebsrente an den Kaufkraftverlust vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Senat konnte offenlassen, ob es sich bei der Beklagten um ein werbendes Unternehmen oder eine Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft handelte. Auch ohne Risikozuschlag ließ sich für die Zeit nach dem Anpassungsstichtag eine angemessene Eigenkapitalverzinsung nicht prognostizieren.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Oktober 2010 - 3 AZR 502/08 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 20. Mai 2008 - 4 Sa 1738/07 -*

Dem Senat lag am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 3 AZR 503/08 -) mit im Wesentlichen gleich gelagertem Sachverhalt zur Entscheidung vor.

Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung - Bindung der Betriebsrente an die Entgeltentwicklung der aktiv Beschäftigten

Eine Dienstvereinbarung über das Ruhegeld ehemaliger Beschäftigter eines öffentlichen Nahverkehrsunternehmens bestimmt, dass sich das Ruhegeld bei einer Änderung des Einkommens der aktiv Beschäftigten erhöht oder vermindert. Die Auslegung ergibt, dass dies auch dann gilt, wenn die Verringerung des Arbeitsentgelts der aktiv Beschäftigten auf einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beruht. Zweck der Dienstvereinbarung ist es, den

Lebensstandard der Betriebsrentner entsprechend dem Verdienstniveau und dem Lebensstandard der Aktiven zu verändern. Dies entspricht den von Dienststelle und Personalvertretung zu beachtenden Grundsätzen von Recht und Billigkeit, sofern die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Ausgangsrente unberührt bleibt. Soweit die Dienstvereinbarung eine Verringerung der bereits erdienten Ausgangsrente ermöglicht, ist die Regelung unbillig und deshalb unwirksam.

Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Revision eines Betriebsrentners entschieden, dessen Betriebsrente herabgesetzt wurde, weil die Tarifentgelte der aktiv Beschäftigten entsprechend einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit um 6,41 % gesenkt worden waren. Die Revision war erfolgreich. Der Rechtsstreit wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, da dieses - ebenso wie zuvor das Arbeitsgericht - die Klage abgewiesen hatte ohne zu prüfen, ob die Kürzung auch die Ausgangsrente betrifft.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Oktober 2010 - 3 AZR 711/08 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. Februar 2008 -
7 Sa 2293/07 –*

Anrechnung der gesetzlichen Rente auf die Betriebsrente

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte eine Versorgungsordnung auszulegen, die in § 6 Abs. 2 die Anrechnung der Hälfte der gesetzlichen Rente auf das betriebliche Ruhegeld vorsieht. In § 7 Abs. 2 ist bestimmt, dass „eine Kürzung der Sozialversicherungsrente des Mitarbeiters um Abschläge, die auf Grund vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand wegen der längeren Bezugsdauer der gesetzlichen Rente erfolgen, durch das Unternehmen nicht ausgeglichen wird und daher voll zu Lasten des Mitarbeiters geht“. Der Senat hat entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Berechnung der Betriebsrente die abschlagsfreie gesetzliche Rente zugrunde legen kann, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er die Rente erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze von derzeit 65 Jahren in Anspruch genommen hätte.

Der Kläger schied mit Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Er hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Versorgungsordnung. Er erhält seit Vollendung des 60. Lebensjahres eine vorgezogene gesetzliche Altersrente aufgrund vorangegangener Arbeitslosigkeit in Höhe von 1.218,88 Euro monatlich. Bei einem Rentenbeginn mit Vollendung des 65. Lebensjahres hätte seine Rente 1.486,44 Euro betragen. Die Beklagte hat die Hälfte des letztgenannten Betrages auf die Betriebsrente des Klägers angerechnet. Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt und gemeint, die Beklagte sei lediglich berechtigt, die Hälfte der ihm tatsächlich gezahlten Rente anzurechnen.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts - anders als zuvor beim Landesarbeitsgericht - keinen Erfolg. Nach den Regelungen in § 6 Abs. 2 und § 7 Abs. 2 der Versorgungsordnung ist die Beklagte berechtigt, die Hälfte der ungekürzten gesetzlichen Rente auf die Betriebsrente des Klägers anzurechnen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2010 - 3 AZR 747/08 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 23. Juni 2008 - 5 Sa 438/08 -*

Dem Senat lagen am selben Tag zwei weitere Verfahren (- 3 AZR 475/09 - und - 3 AZR 476/09 -) mit im wesentlichen gleich gelagertem Sachverhalt zur Entscheidung vor.

Betriebliche Altersversorgung - Erstattung von Energieverbrauchskosten

Sieht eine Betriebsvereinbarung die Erstattung von Energieverbrauchskosten an Betriebsrentner vor, kann es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handeln. Ist dies der Fall und sollen die Leistungen durch spätere Betriebsvereinbarungen gegenüber Versorgungsempfängern geschmälert oder ausgeschlossen werden, ist dies - ungeachtet der Frage, ob den Betriebsparteien für Betriebsrentner überhaupt eine Regelungskompetenz zusteht - nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässig. Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Bei der Beklagten, einem kommunalen Energieversorgungsunternehmen, galt eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1969 (BV 1969), die für die aktiven Belegschaftsmitglieder und die Betriebsrentner einen Preisnachlass für den Bezug von Gas und Strom sowie die Übernahme der Kosten für Fernwärme von Versorgungsunternehmen, die der allgemeinen Versorgung dienen, iHv. 50 % der Verbrauchskosten vorsah. Im Jahre 2001 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, wonach die Energiekostenerstattung für die aktiven Beschäftigten auf maximal 511,00 Euro und für die Versorgungsempfänger auf maximal 358,00 Euro jährlich beschränkt wurde. Im März 2006 vereinbarten die Beklagte und der Betriebsrat, dass die BV 2001 nur noch bis Ende Dezember 2006 gültig und die Energiekostenerstattung auf Verbrauchszeiträume bis Ende Dezember 2006 begrenzt sein sollte.

Der Kläger, der unter Geltung der BV 1969 bei der Beklagten ausgeschieden ist und seitdem eine Betriebsrente bezieht, hat mit seiner Klage die Erstattung seiner Energiekosten auf der Grundlage der BV 1969 auch für die Zeit ab Januar 2008 geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision des Klägers war erfolgreich. Der Senat hat es offen gelassen, ob den Betriebsparteien eine Regelungskompetenz auch gegenüber den Betriebsrentnern zukommt. Bei der anteiligen Übernahme der Energieverbrauchskosten auf Grund der BV 1969 handelt es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, in die nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit eingegriffen werden durfte. Diese Voraussetzungen lagen nicht vor.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 26. Juni 2008 - 11 Sa 450/08

-

Dem Senat hat am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 3 AZR 462/09 -) zur Entscheidung vorgelegen, dessen Sachverhalt ähnlich gelagert ist.

Betriebsrente - Insolvenzschutz - Neue Bundesländer

Nach dem Einigungsvertrag gilt das Betriebsrentengesetz auch in den neuen Bundesländern, wenn die Versorgungszusage nach dem 31. Dezember 1991 erteilt wurde. Das kann auch durch Bestätigung einer früher erteilten Zusage geschehen. Ist das Betriebsrentengesetz anwendbar, gelten auch die Regeln zum Insolvenzschutz. Danach hat der Pensionssicherungsverein (PSV) für gesetzlich unverfallbare Betriebsrentenanwartschaften einzustehen. Bei der Prüfung, ob die notwendige Betriebszugehörigkeit für die Unverfallbarkeit vorliegt, sind Zeiten der Tätigkeit als Mitglied einer „Produktionsgenossenschaft Handwerk“ (PGH) mitzurechnen. Eine solche „Tätigkeit für ein Unternehmen“ steht einem Arbeitsverhältnis gleich. Voraussetzung für den Insolvenzschutz ist weiter, dass die Zusage „aus Anlass“ eines Arbeitsverhältnisses und nicht wegen einer Gesellschafterstellung erteilt wird. Das ist bei Zusagen einer in eine GmbH umgewandelten ehemaligen PGH, die diese den für sie als Arbeitnehmer tätigen GmbH-Gesellschaftern und ehemaligen PGH-Mitgliedern gegeben hat, dann der Fall, wenn die Zusage nicht entscheidend aufgrund der Gesellschafterstellung, sondern aufgrund der Tätigkeit im Arbeitsverhältnis erteilt wurde. Eine Eintrittspflicht durch den PSV scheidet nach allgemeinen Regeln aus, wenn die Parteien des Versorgungsverhältnisses mit dem alleinigen oder überwiegenden Zweck gehandelt haben, ihn in Anspruch zu nehmen.

Nach diesen Grundsätzen war die gegen den PSV gerichtete Klage eines ehemaligen PGH-Mitgliedes und später als Arbeitnehmer für die aus der PGH entstandene GmbH tätigen Versorgungsberechtigten, der gleichzeitig mit einem geringen Anteil Gesellschafter war, in allen Instanzen erfolgreich.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Januar 2010 - 3 AZR 660/09 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24. Juli 2009 - 4 Sa 1093/08 –*