

Aktenzeichen: 3 AZR 316/03
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. Juli 2004
- 3 AZR 316/03 -

I. Arbeitsgericht
Nienburg

Urteil vom 1. August 2001
- 1 Ca 248/01 B -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 14. März 2003
- 3 Sa 1437/01 B -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung

Gesetz:

BetrVG § 5 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

weitgehende Parallelsache zu 20. Juli 2004 - 3 AZR 552/03 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 316/03
3 Sa 1437/01 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juli 2004

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juli 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger sowie den ehrenamtlichen Richter Ludwig und die ehrenamtliche Richterin Perreng für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. März 2003 - 3 Sa 1437/01 B - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Berechnung der zukünftig dem Kläger zu zahlenden Betriebsrente und den Ausgleich von Steuernachteilen, der sich aus dem von der Beklagten gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ergibt.

Der am 9. Februar 1942 geborene Kläger ist seit 1. Juli 1974 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern als Außendienstmitarbeiter angestellt. Seit 1. Januar 1985 ist er Direktor der Gebietsdirektion (DdG) B. In § 1 Abs. 1 des Anstellungsvertrages vom 19. August/13. September 1993 (AV 1993) wird der Kläger ausdrücklich als leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG bezeichnet, ebenso in § 1 Abs. 1 Satz 2 des Anstellungsvertrages vom 9. Januar/9. Februar 1998 (AV 1998). Nach einer vom Kläger gegengezeichneten Neugestaltung des „AT-Vergütungssystems“ vom 3. Januar 2000 erhielt er damals ein versorgungsfähiges Jahresbasisgehalt iHv. 124.716,00 DM, was der Orientierungszone des DdG-Gehaltsbandes AT 4 entsprach. Hinzu kam eine nicht versorgungsfähige „Festtantieme“ iHv. 3.264,00 DM. Ferner konnte er eine sogenannte „Vertragstantieme“ beanspruchen, die bei 100-prozentiger Zielerreichung 40.000,00 DM betrug und bis auf 60.000,00 DM steigen konnte, ferner eine „Vertriebsstantieme“ nach Nr. 2 der DdG-Vergütungsrichtlinien, beide nicht versorgungsfähig gem. § 7 Abs. 1b des AV 1998.

Ursprünglich gewährte die Beklagte ihren Angestellten betriebliche Altersversorgung allein über ihre Pensionskasse. Nach deren Satzung vom 1. Mai 1975 konnten mindestens ein Jahr bei der Beklagten beschäftigte Angestellte ihre Mitgliedschaft beantragen (§ 3 Ziff. 1 PK-Satzung 1975). Nach § 10 Ziff. 1 Satz 1 PK-Satzung 1975 hatten die Mitglieder einen Beitrag von 3 % ihres Gehaltes zu zahlen. Dieser wurde jedoch für Innendienstmitarbeiter von der Beklagten übernommen. Nach § 10 Ziff. 1 Satz 2 PK-Satzung 1975 hatten Außendienstmitarbeiter je nach Eintrittsalter dagegen



zwischen 7 und 10 % ihres Gehaltes als Beitrag zu leisten, ohne dass dies von der Beklagten übernommen worden wäre. Demzufolge wurden viele Außendienstmitarbeiter, auch der Kläger, nicht Mitglied der Pensionskasse.

Mit Wirkung zum 1. Januar 1985 wurde bei der Beklagten eine besondere „Versorgungsordnung für Mitarbeiter des hauptberuflichen akquisitorischen Außendienstes (HAAD)“ (VO 1985) in Form einer Betriebsvereinbarung in Kraft gesetzt. Der Kläger wurde hierüber mit Schreiben vom 20. Dezember 1984 in Kenntnis gesetzt. Es heißt dort ua.:

„Mit Wirksamwerden des neuen Anstellungsvertrages bieten wir unseren Mitarbeitern im hauptberuflichen akquisitorischen Außendienst eine neue und einheitliche betriebliche Altersversorgung an, ohne daß hierfür eigene Beitragsleistungen gefordert werden.

Die Leistungen aus dieser Versorgungszusage sind nach Art und Höhe deckungsgleich mit den Leistungen nach der Satzung der Pensionskasse der B.

Bei einem Wechsel aus dem hauptberuflichen akquisitorischen Außendienst in den Innendienst bleibt die unmittelbare Versorgungszusage bestehen. Eine Aufnahme in die Pensionskasse ist nicht möglich.

Wir weisen darauf hin, daß für Ihre betriebliche Altersversorgung die „Versorgungsordnung für Mitarbeiter im hauptberuflichen akquisitorischen Außendienst der B. maßgeblich ist und daß ein Anspruch auf Leistungen erst nach der schriftlichen Zusage entsteht.“

Der Kläger nahm durch ausdrückliche schriftliche Erklärung vom 22. Dezember 1984 dieses Angebot an. Danach wurde ihm gleichzeitig mit dem neuen Anstellungsvertrag als DdG B. zum 1. Januar 1985 die der VO 1985 entsprechende Zusage gemacht. Nach § 2 Satz 2 der VO 1985 wird bei der Ermittlung des pensionsfähigen Gehaltes das anzusetzende Gehalt jeweils nur bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde gelegt.

1991 bildete sich eine Arbeitsgruppe zum Thema „Neues DdG-Vergütungssystem“. Dieser gehörte der Kläger an. Es wurde auch über eine Erweiterung der Altersversorgung für die DdG verhandelt, die eine Gleichbehandlung mit den leitenden Angestellten des Innendienstes anstreben. Die Arbeitsgruppe unterbreitete das Ergebnis ihrer Verhandlungen dem Vorstand der Beklagten am 14. September 1992 in Form einer Beschlussvorlage. In dieser war für die Altersversorgung vorgesehen:



„Bis zur jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung bleibt es bei der unmittelbaren Versorgungszusage nach der SAD-Versorgungsordnung; für neue Mitarbeiter gilt das neue Versorgungssystem (Tarif B entsprechend). Zur Ergänzung der bisherigen betrieblichen Altersversorgung übernimmt das Unternehmen einen zweckgebundenen Jahresbeitrag von 10.000,00 DM je Mitarbeiter. Dafür ist eine kapitalbildende Lebensversicherung bei der B.-L abzuschließen. Für Mitarbeiter, die nicht mehr versichert werden können, wird ein gleich hoher Jahresbeitrag in fest verzinslichen Wertpapieren oder B.-Bank-Sparbriefen bei der B.-Bank angelegt und bis zum Eintritt des Versorgungsfalls an die B. abgetreten.“

Diese Beschlussvorlage war dem Kläger bekannt. In seinem nachfolgend abgeschlossenen Arbeitsvertrag 1993 heißt es in § 18 „Zusätzliche Altersversorgung“ ua.:

- „1. Für den Aufbau einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung gewährt die B. zweckgebundene Leistungen nach Maßgabe dieser Bestimmungen.
2. Die B. übernimmt die Zahlung der Jahresbeiträge zugunsten einer vom Mitarbeiter bei der B. Lebensversicherung AG abzuschließenden dynamisierten Kapitallebensversicherung im Tarif K2. Für das erste Versicherungsjahr beträgt die von der B. zu zahlende Prämie 10.000,-- DM. Sie wird alle zwei Jahre um 5 % erhöht. Die auf die Prämie entfallenden gesetzlichen Abzüge trägt der Mitarbeiter.

Die Beitragszahlungen durch die B. enden mit Ausscheiden des Mitarbeiters aus der Funktion als Direktor der Gebietsdirektion, spätestens mit Vollendung des 61. Lebensjahres. Unabhängig davon kann die Versicherungsdauer in Abstimmung mit der B. entsprechend verlängert werden, um die steuerlich günstige Mindestlaufzeit zu erreichen. Im Verlängerungszeitraum sind die anfallenden Jahresprämien vom Mitarbeiter zu entrichten.

Nach Ablauf der Versicherungsdauer kann der Mitarbeiter zwischen der Kapitalauszahlung und einer Verrentung der Versicherungsleistung wählen. Die B. Lebensversicherung wird rechtzeitig ein entsprechendes Angebot unterbreiten.“

Eine gleich lautende Bestimmung findet sich im Arbeitsvertrag 1998 unter § 17 Abs. 1 und Abs. 2.



Ausdrücklich gestützt auf die Entscheidung des Senats vom 9. Dezember 1997 (- 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16) hat der Kläger sodann unter dem 1. März 2001 die vorliegende Klage erheben lassen und seine Gleichbehandlung mit den Tarifangestellten und Führungskräften des Innendienstes geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, dass die Beklagte verpflichtet sei, die unterschiedliche steuerliche Behandlung der Leistung der Beklagten aus der Direktzusage und der steuerlich begünstigten Leistungen der Pensionskasse auszugleichen, was auch die Kosten für die Feststellung und Bewertung des steuerlichen Nachteils einschließe. Aus der Pflicht der Beklagten zur Gleichbehandlung mit den Mitgliedern der Pensionskasse ergebe sich weiter, dass zum versorgungsfähigen Entgelt auch seine Festtantieme sowie die Vertrags- und die Vertriebstantieme mit ihren Mindestbeträgen zu berücksichtigen seien und dass sein gesamtes Gehalt ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze in die Berechnung einzustellen sei. Bei den Innendienstmitarbeitern werde das gesamte Gehalt ohne Begrenzung berücksichtigt.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt:

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, eine sich aus der Wahl des Durchführungsweges Direktzusage ergebende nachteilige Besteuerung der Versorgungsleistung auszugleichen und die ihm entstehenden Kosten für die Feststellung und Bewertung des steuerlichen Nachteils zu erstatten;
2. festzustellen, dass die ihm zukünftig zustehenden Versorgungsbezüge auf Basis der tariflichen Vergütung nebst den variablen Bestandteilen zu errechnen und an ihn zur Auszahlung zu bringen sind;
3. festzustellen, dass die Versorgungsanwartschaft ausschließlich ohne die von der Beklagten vorgenommene Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Verschaffungsanspruch des Klägers sei bereits erfüllt. Den Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung könne sie frei wählen, ohne dass dem steuerliche Gesichtspunkte entgegenstünden. Da die steuerliche Behandlung von Versorgungsleistungen grundsätzlich durch Steuergesetze geregelt und zudem die Besteuerung von individuellen Umständen abhängig sei, könne sie nur zur Zahlung der



Bruttoversorgung verpflichtet sein. Mit dem Durchführungsweg habe sich der Kläger Ende 1984 ausdrücklich einverstanden erklärt. Die ab Januar 1994 gewährte zusätzliche Altersversorgung sei mehr als eine Kompensation eventueller steuerlicher Nachteile sowie der Begrenzung des Gehalts auf die Beitragsbemessungsgrenze. Auch die Pensionskasse stelle grundsätzlich bei allen Arbeitnehmern nur das feste Gehalt als pensionsfähig ein. Dies sei schon aus Gründen der Kalkulierbarkeit der Kosten der Altersversorgung unverzichtbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel grundsätzlich weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen, weil der Kläger weder grundsätzlich noch in Einzelfragen Gleichbehandlung mit den Tarifangestellten des Innendienstes, die Mitglied der Pensionskasse geworden sind, verlangen kann.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch, steuerliche Nachteile von der Beklagten ausgeglichen zu bekommen, die sich aus der ihm gegebenen Direktzusage im Verhältnis zur Mitgliedschaft in der Pensionskasse für Innendienstmitarbeiter ergeben.

1. Nach § 2 Satz 1 VO 1985 hat sich die Beklagte gegenüber den Außendienstmitarbeitern zur Zahlung eines „Ruhegehalts“ in Höhe der Mitgliedsrente, wie sie sich nach § 12 der Satzung für ein Mitglied der Pensionskasse ergäbe, verpflichtet. Damit ist ein Bruttobetrag gemeint. Auch aus den Arbeitsverträgen 1993 und 1998 ergibt sich keine vertragliche Verpflichtung der Beklagten zum Ausgleich steuerlicher Nachteile, vielmehr hat der Kläger die auf die von der Beklagten zu zahlenden Versicherungsprämien entfallenden gesetzlichen Abzüge zu tragen (§ 18 Abs. 2 Satz 4 AV 1993 und § 17 Abs. 2 Satz 4 AV 1998). Die Beklagte hat dem Kläger den Ausgleich einer steuerlich nachteiligen Behandlung für den Durchführungsweg der Direktzusage nicht zugesagt.



2. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Kläger ist weder mit den Innendienstmitarbeitern der Beklagten noch mit den HAAD-Mitarbeitern vergleichbar, für die die VO 1985 normative Wirkung entfaltet.

a) Zwar ist der Kläger im Außendienst tätig, er ist jedoch „Direktor der Gebietsdirektion“ und als solcher nach § 1 Abs. 1 der 1993 und 1998 geschlossenen Arbeitsverträge leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG. Deswegen galt die VO 1985 für ihn auch nicht unmittelbar als Betriebsvereinbarung, sondern musste gesondert zwischen den Parteien im Dezember 1984 vertraglich vereinbart werden. Wegen der ersichtlich unterschiedlichen Aufgabenstellung und Vergütung des Direktors einer Gebietsdirektion ist dessen Vergleichbarkeit mit anderen HAAD-Mitarbeitern ebenso wenig anzunehmen wie mit Führungskräften des Innendienstes. Der Senat hat auch in den vom Kläger angesprochenen Entscheidungen zur Gleichbehandlung stets darauf verwiesen, dass eine unterschiedliche Behandlung bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen aus betrieblichen Gründen (nachvollziehbar unterschiedliches Interesse an fortdauernder Betriebstreue der jeweiligen Arbeitnehmergruppen) oder aus sozialen Gründen (typischerweise unterschiedlicher Versorgungsbedarf) sachlich gerechtfertigt sein kann (*9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B II 2 der Gründe*). Wenn die Beklagte den als leitenden Angestellten von der als Betriebsvereinbarung in Kraft getretenen VO 1985 nicht erfassten Kläger mittels einer individualvertraglichen Absprache in den Anwendungsbereich dieser Versorgungszusage einbezogen hat, bedeutet dies nicht, dass der Kläger als leitender Angestellter stets und in allen Fragen der Versorgung mit den nicht leitenden Angestellten des Außendienstes und den Mitarbeitern des Innendienstes gleich zu behandeln wäre.

b) Die herausgehobene Stellung des Klägers ermöglichte es ihm auch, zusammen mit anderen DdG ab dem 1. Januar 1994 wirksame neue Arbeitsverträge mit der Beklagten auszuhandeln. Der Kläger und die an den Verhandlungen beteiligten weiteren DdG hatten ausdrücklich die Gleichbehandlung mit leitenden Angestellten des Innendienstes gefordert und schließlich dem Vorstand der Beklagten im September 1992 eine Beschlussvorlage unterbreitet, nach der die bisherige betriebliche Altersversorgung ergänzt werden sollte. Die Beklagte sollte einen zweckgebundenen Jahresbeitrag von 10.000,00 DM für eine kapitalbildende Lebensversicherung der Direktoren übernehmen. Dem ist die Beklagte ab dem 1. Januar 1994 mit den seither gültigen Ver-



tragsbestimmungen zur zusätzlichen Altersversorgung (§ 18 AV 1993, § 17 AV 1998) nachgekommen. Der Kläger war an diesen Verhandlungen selbst beteiligt und kannte die Beschlussvorlage des Septembers 1992. Er hat daher mit dem Abschluss der dieser Vorlage entsprechenden Arbeitsverträge 1993 und 1998 eine gesonderte vertragliche Regelung mit der Beklagten getroffen, die aus der Sicht der Direktoren selbst der Gleichstellung in einer für diesen Personenkreis angemessenen Form Rechnung trug.

II. Der Antrag festzustellen, dem Kläger die Kosten für die Ermittlung des steuerlichen Nachteils zu erstatten, ist nur für den Fall gestellt, dass der unter I behandelte Antrag erfolgreich ist. Diese prozessuale Bedingung ist nicht eingetreten.

III. Aus den unter I genannten Gründen kann der Kläger auch nicht erfolgreich geltend machen, bei dem maßgeblichen Versorgungsentgelt werde gleichbehandlungswidrig in seinem Fall das variable Gehalt nicht berücksichtigt und das Festgehalt nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Auch diese Fragen waren Gegenstand der Verhandlungen zwischen den DdG und der Beklagten in der Arbeitsgruppe seit 1991.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

V. Ludwig

Perreng



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)