

Aktenzeichen: 3 AZR 92/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2002
- 3 AZR 92/02 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 28. Juli 2000
- 12 Ca 6036/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. September 2001
- 8 Sa 1804/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung: Gesamtzusage und ablösende
Betriebsvereinbarung; Rechtskontrolle der Ablösungsregelung

Gesetze:

BGB § 151; BetrVG § 77

Leitsatz:

Wird eine freiwillige Leistung im Wege der Gesamtzusage versprochen und dabei darauf hingewiesen, die Leistungsgewährung sei "im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen" worden, so liegt darin in aller Regel der Vorbehalt einer künftigen Abänderung durch Betriebsvereinbarung.

Hinweise des Senats:

Weitgehend parallel zu 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 92/02
8 Sa 1804/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2002

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 10. Dezember 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Furchtbar 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 Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26. September 2001 - 8 Sa 1804/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Verpflichtung der Beklagten, die Pauschalsteuern auf die von ihr geleisteten Beiträge zu einer Pensionskasse zu übernehmen.

Der am 27. Dezember 1946 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar 1976 bei der Beklagten angestellt. Im August 1999 betrug sein monatliches Gehalt 9.874,25 DM brutto.

Neben einer direkten Versorgungszusage gewährt die Beklagte ihren Mitarbeitern noch eine weitere betriebliche Altersversorgung, zunächst nur über ihre Mitgliedschaft im Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes V.a.G. (BVV), einer Pensionskasse. In Ziff. 4 der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Anstellungsbedingungen der Beklagten in der Fassung von September 1975 heißt es dazu:

"Jeder Arbeitnehmer wird beim Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes (a. G.), Berlin, versichert und ist verpflichtet, die auf ihn entfallenden Beiträge zu zahlen. Befreiungsmöglichkeiten von dieser Verpflichtung ergeben sich aus der Satzung des Beamtenversicherungsvereins. Die Sozialversicherungsbeiträge sind gemäß den gesetzlichen Vorschriften zu tragen. ..."

Der Arbeitnehmeranteil in Höhe eines Drittels des Gesamtbeitrages wurde dem Kläger vom Nettogehalt einbehalten. Hinsichtlich des Arbeitgeberanteils in Höhe der restlichen zwei Drittel des Gesamtbeitrages zum BVV hatte die Beklagte schon mit Rundschreiben vom 6. April 1976 ihren Arbeitnehmern mitgeteilt:

"Wir können Ihnen die erfreuliche Mitteilung machen, daß der Vorstand nunmehr im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen hat, mit Wirkung vom 1. April d. J. auch die bisher beim Mitarbeiter auf den Bankanteil angefallene Lohn-



steuer durch eine Pauschalversteuerung zu übernehmen, solange der Gesetzgeber hierfür den zur Zeit geltenden Pauschalsteuersatz von 10 % zuläßt. Dies bedeutet für Sie eine Erhöhung Ihrer Nettoeinkünfte."

Der pauschalversteuerte Arbeitgeberanteil unterlag nicht mehr der Sozialversicherungspflicht. Anlässlich der zum 1. Januar 1990 in Kraft tretenden Erhöhung des Pauschalsteuersatzes von 10 % auf 15 % teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern mit Schreiben vom 29. Dezember 1989 folgendes mit:

"Die Pauschalsteuer auf diese Zukunftssicherungsleistung, die bisher von der Bank getragen wurde, wird ab 1. Januar 1990 von 10 % auf 15 % angehoben. Gleichzeitig entfällt der Zukunftssicherungsfreibetrag von DM 312,- jährlich.

Die Bank hat sich entschlossen, die insoweit aus der Steueränderung erwachsenden zusätzlichen Belastungen zu übernehmen und dafür ca. 4 Mio DM p.a. aufzuwenden. Sie werden damit steuerlich entlastet und vermeiden zugleich die Zahlung höherer Beiträge zur Sozialversicherung.

...

Wir weisen der guten Ordnung halber darauf hin, daß wir uns für den Fall von Änderungen der jetzt gültigen steuerlichen und/oder rechtlichen Vorschriften oder bei einer grundlegenden Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Modifizierungen der dargestellten Regelungen vorbehalten."

In einem an alle Mitarbeiter gerichteten Schreiben vom 27. November 1995 hieß es anlässlich der weiteren Erhöhung des Pauschalsteuersatzes von 15 % auf 20 % durch das Jahressteuergesetz 1996:

"Mit dem Jahressteuergesetz 1996 erhöht sich dieser Pauschalsteuersatz von bisher 15 % auf 20 %. ...

Die Übernahme der Pauschalversteuerung ist eine freiwillige Leistung der Bank. Sie ist jederzeit widerruflich und begründet keinen Leistungsanspruch für die Zukunft."

Hinweise auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit finden sich auch in einem Rundschreiben des zentralen Stabes Personal Konzernsteuerung vom 28. November 1995 an alle Filialen sowie zentralen Stäbe, Geschäftsfelder und Servicebereiche sowie in der Mitarbeiterzeitschrift "Commerzielles" von Januar 1996 und den Anstellungsbedingungen in der Fassung 1995.



Anläßlich der durch das Rentenreformgesetz 1999 geschaffenen Möglichkeit, Versorgungsverpflichtungen in besonderen Fällen auf kongruent rückgedeckte Unterstützungskassen zu übertragen (§ 4 Abs. 3, 4 BetrAVG), entschloß sich die Beklagte, einem neu zu gründenden Versorgungswerk, der "BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V." beizutreten. Dabei handelt es sich um eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse. Die Aufwendungen hierfür sind zu einem Drittel von den Arbeitnehmern im Wege der Gehaltsumwandlung zu finanzieren, dieser Teil wird von der Bank als steuerfreie Arbeitgeberzuwendung an die Unterstützungskasse gezahlt. Der restliche Arbeitgeberanteil ist ebenfalls nicht mehr einkommensteuerpflichtig. Die Höhe der Versorgungsleistungen der Versorgungskasse sollte im Vergleich zur Pensionskasse unverändert bleiben, jedoch nachgelagert versteuert werden.

Die Beklagte schloß mit dem Gesamtbetriebsrat am 15. Februar 1999 eine Betriebsvereinbarung "über die Ausgestaltung einer zukünftigen mittelbaren Altersversorgungszusage" (GBV 99), die, soweit hier von Interesse, lautet:

"§ 3 Wechsel des Durchführungswegs

Die bisherige BVV-Versorgung führte ausschließlich über den Durchführungsweg der BVV-Pensionskasse. Sowohl die Beiträge der Mitarbeiter/innen als auch die der Bank wurden direkt in die BVV-Pensionskasse abgeführt. Die Bank übernahm - auf freiwilliger Basis - die Pauschalversteuerung des Arbeitgeberbeitrags.

Im Rahmen der Neuordnung der BVV-Versorgung wird zusätzlich der Durchführungsweg einer rückgedeckten Unterstützungskasse, die BVV-Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V., geschaffen. Die Bank wird vom bisherigen Durchführungsweg BVV-Pensionskasse zum Durchführungsweg BVV-Unterstützungskasse wechseln und künftig die Versicherten in der neuen BVV-Unterstützungskasse anmelden.

Durch den Wechsel von der BVV-Pensionskasse zur BVV-Unterstützungskasse werden die bisher nach der Satzung der BVV-Pensionskasse erworbenen Versorgungsansprüche nicht berührt. Im Versorgungsfall erbringt die BVV-Pensionskasse die bisher erworbene Leistung, die BVV-Unterstützungskasse erbringt die Leistung für die Zeit ab dem Wechsel des Durchführungswegs.

Maßgeblich für die Versicherungsleistungen sind die Satzung des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. sowie dessen Versicherungsbedingungen (Tarif B) und die Satzung der BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V. sowie deren Leistungsplan A, die in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung sind. Derzeit heißt das:



Für den neuen Durchführungsweg bleibt der bisherige Durchschnittstarif erhalten. Der Beitragssatz von rd. 6,5 % ändert sich nicht. Auch die Beitragsaufteilung bleibt bei rd. 2/3 durch die Bank und rd. 1/3 durch den/die Mitarbeiter/in. Ergänzend sollen die Beitragsklassen durch den BVV aufgestockt und so eine Anpassung der späteren Versorgung an die Gehaltsentwicklung erreicht werden.

...

§ 6

Weiterführende Mitgliedschaft in der BVV-Pensionskasse und Übernahme der Pauschalversteuerung

Mit dem Wechsel in die BVV-Versorgungskasse entfällt die Pauschalversteuerung der Arbeitgeberbeiträge.

In den Fällen, in denen Mitarbeiter/innen an einer Gehaltsumwandlung nicht teilnehmen wollen, und dazu keine Zustimmung erteilen, wird die Bank eine Versteuerung des Arbeitgeberanteils nicht mehr zu ihren Lasten vornehmen. Die entsprechenden Beträge sind dann vom Mitarbeiter/in zu tragen.

Soweit Mitarbeiter/innen, die mit Beginn der Mitgliedschaft der Bank in der BVV-Versorgungskasse des Bankgewerbes e. V. das 55. Lebensjahr vollendet haben, die in der BVV-Pensionskasse bestehende Mitgliedschaft weiterführen wollen, wird die Bank auch weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die Pauschalversteuerung übernehmen.

Den betroffenen Mitarbeiter/innen bleibt es überlassen, für ihre Wahl die Beratung des Personalzentrums in Anspruch zu nehmen."

In einem an alle Mitarbeiter gerichteten gleichlautenden Schreiben vom Juni 1999 empfahl die Beklagte die Zustimmung zum Wechsel in die BVV-VK, wobei sie auf den Vorteil hinwies, daß dann die Arbeitgebераufwendungen für die Unterstützungskasse nicht mehr einkommensteuerpflichtig seien und der auf den Arbeitnehmer entfallende Teil in Form einer Entgeltumwandlung gem. § 1 Abs. 5 BetrAVG aufgebracht werden könne, was das zu versteuernde Einkommen mindere. Gleichzeitig erklärte die Beklagte, daß sie bei Arbeitnehmern, die sich gegen diese Lösung entschieden, künftig die Pauschalversteuerung nicht mehr tragen, sondern mit dem pauschal ermittelten Steuerbetrag das jeweilige monatliche Nettoeinkommen belasten werde. Anders als der Kläger entschieden sich ungefähr 90 % der Mitarbeiter der Beklagten für einen Wechsel zu der neuen Unterstützungskasse, der die Beklagte zum 1. August 1999 beitrug. Entsprechend ihrer Ankündigung belastet die Beklagte seither das Nettoeinkommen des Klägers mit der Pauschalsteuer.



Mit seiner am 16. August 1999 erhobenen Klage hat der Kläger die Meinung vertreten, die Beklagte habe sich vorbehaltlos zur Übernahme der Pauschalsteuer auf die Arbeitgeberanteile verpflichtet. Sie habe den Zugang der die Änderungsvorbehalte darstellenden Mitarbeiterinformationen nicht substantiiert dargelegt. Die Betriebsvereinbarung könne in vertraglich begründete Rechte nicht eingreifen, da die neue Regelung ungünstiger sei.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Einkommensteuer, insbesondere die Pauschalversteuerung gemäß § 40 b EStG auf die zugunsten des Klägers an den BVV-Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. zu entrichtenden arbeitgeberseitigen Beiträge zu tragen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 102,03 DM (= 52,17 Euro) nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Übernahme der Pauschalsteuer sei freiwillig geschehen und unter den Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs gestellt worden. Für sie sei die Zusage betriebsvereinbarungsoffen und damit im Wege der GBV 99 abänderbar gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat keinen Anspruch darauf, daß die Beklagte auch nach ihrem Beitritt zur BVV-VK noch die Pauschalsteuer auf die Arbeitgeberbeiträge zum BVV übernimmt.

I. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß die Gesamtzusage, mit der sich die Beklagte zur Übernahme der Pauschalsteuer verpflichtet hatte, betriebsvereinbarungsoffen war und mit diesem Vorbehalt auch Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden ist.



1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß sich die Beklagte durch Gesamtzusage zur Übernahme der Pauschalsteuer verpflichtet hatte.

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erwerben dann einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Einer ausdrücklichen Annahmeerklärung des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots bedarf es nicht (§ 151 BGB, vgl. BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42; 5. Dezember 1995 - 3 AZR 941/94 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 20 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 11). Eine solche Gesamtzusage hat die Beklagte erstmals mit ihrem Rundschreiben vom 6. April 1976 gemacht, mit dem sie gleichförmig gegenüber ihren Mitarbeitern erklärt hatte, eine Pauschalversteuerung des Arbeitgeberanteils zum BVV vorzunehmen und die pauschalierten Steuern selbst zu tragen. Diese Gesamtzusage hat sie anlässlich der Erhöhung der Pauschalsteuersätze 1990 und 1996 erneuert, nicht ohne auf die Freiwilligkeit dieser Entscheidung hinzuweisen und sich Änderungen und Widerruf vorzubehalten und ihre Erklärung in allgemeiner Form durch weitere Rundschreiben und Veröffentlichung in der Mitarbeiterzeitung zu kommunizieren. Damit ist die Gesamtzusage auch Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der gesamte Inhalt dieser Zusage Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden ist, ohne daß die Beklagte darlegen oder beweisen müßte, wann und in welcher Weise die Rundschreiben dem Kläger bekannt geworden sind. Es ist gerade typisch für die Gesamtzusage, daß sie in allgemeiner Form durch Rundschreiben, Aushänge oder Veröffentlichungen in der Mitarbeiterzeitung verbreitet wird und daß eine ausdrückliche Annahme von den Erklärungsempfängern nicht erklärt zu werden braucht, da dies nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist (§ 151 BGB). Das Vertragsangebot des Arbeitgebers besteht aus seinen verlautbarten und in allgemeiner Form bekanntgemachten Erklärungen, mit deren Inhalt sich der Arbeitnehmer konkludent einverstanden erklärt, wenn er die Leistung entgegennimmt. Der Leistung als solcher kommt hingegen kein eigener Erklärungswert zu, wenn ihre Bedingungen allgemein bekanntgemacht worden sind. Deswegen können sich Arbeitnehmer bei Gesamtzusagen regelmäßig nicht mit Erfolg darauf berufen, sie hätten nur die Leistung wahrgenommen, nicht aber die Einzelheiten der ihr zugrundeliegenden Zusage. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die allgemeine Bekanntmachung der Gesamtzusage, letztlich also ihr grundsätzlicher Cha-



rakter als vertragliche Einheitsregelung in Abrede gestellt würde. Derartiges hat der Kläger jedoch nicht behauptet.

3.a) Vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können dann durch eine - im Ergebnis auch ungünstigere - nachfolgende Betriebsvereinbarung wirksam abgelöst werden, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage einer Abänderung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten hat. Ein derartiger Änderungsvorbehalt kann sich, ohne ausdrücklich formuliert zu sein, auch aus den Gesamtumständen ergeben, zB aus der Entwicklung des Versorgungswerks und der Beteiligung des Betriebsrats in der Vergangenheit an Änderungen (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 57, zu C II 1 c der Gründe*). Wird bei der Bekanntgabe einer vertraglichen Einheitsregelung darauf hingewiesen, daß diese auf mit dem Konzernbetriebsrat "abgestimmten" Richtlinien beruht, so legt dies für die Erklärungsempfänger die Folgerung nahe, daß die vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen durch Mitwirkung des Konzernbetriebsrats wieder umgestaltet werden können (*BAG 3. November 1987 - 8 AZR 316/81 - BAGE 56, 289, zu II 3 b der Gründe*).

b) In Übereinstimmung mit dieser Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei aus der Formulierung des Rundschreibens vom April 1976 mit dem die Beklagte bekannt gab, ihre freiwillige Leistung sei ausdrücklich "im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen" worden gefolgert, die Beklagte habe erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß die Leistung erst nach Zustimmung des Gesamtbetriebsrats gewährt werde. Damit wurde für die Arbeitnehmer erkennbar, daß die Leistung folglich auch in der Zukunft Abänderungen durch Betriebsvereinbarung zugänglich sein sollte. Dabei kommt es entgegen der Auffassung der Revision nicht darauf an, ob der Gegenstand einer mit einem derartigen Änderungsvorbehalt ausgestatteten Gesamtzusage als mitbestimmungsfrei anzusehen ist. Auch bei freiwilligen Leistungen, deren Einführung der Betriebsrat nicht mit Hilfe seines Initiativrechtes durchsetzen kann (*BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134*) kann die Gesamtzusage den Vorbehalt einer Änderung durch Betriebsvereinbarung enthalten. § 77 BetrVG beschränkt den Anwendungsbereich von Betriebsvereinbarungen nicht auf die Gegenstände der zwingenden Mitbestimmung. Die Auffassung der Revision, der Hinweis, "die Gesamtzusage 1976 sei im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden", bedeute nicht mehr als die Mitteilung, der Gesamtbetriebsrat habe nicht versucht, die Entscheidung der Beklagten zu blockieren, vermag im Hinblick auf die Inter-



essenlage nicht zu überzeugen. Die Revision verkennt weiter grundsätzlich, daß die Gesamtzusage zwar letztendlich Inhalt des Einzelarbeitsvertrages wird, jedoch durch ihren kollektiven Bezug die Prüfung nahelegt, ob sich der Arbeitgeber in der von ihm formulierten Einheitsregelung oder Gesamtzusage das Recht vorbehalten wollte, die vertragliche Zusage durch später nachfolgende Betriebsvereinbarungen abändern zu können (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 57, zu C II 1 c der Gründe*).

II. Gem. § 6 GBV 99 entfiel die Verpflichtung der Beklagten, die Pauschalsteuer auf die Arbeitgeberbeiträge zum BVV zu übernehmen. Das ergibt sich aus der ausdrücklichen Bestimmung, daß mit dem Wechsel in die BVV-VK die Pauschalversteuerung der Arbeitgeberbeiträge entfällt und dem weiteren ausdrücklichen Hinweis, daß in Fällen, in denen Mitarbeiter an einer Gehaltsumwandlung nicht teilnehmen wollen, die Bank eine Versteuerung des Arbeitgeberanteils nicht mehr zu ihren Lasten vornehmen wird, sondern die entsprechenden Beträge vom Mitarbeiter zu tragen sind.

III. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß die GBV 99 wirksam ist.

1. Auch in Fällen wie dem vorliegenden, in denen die ursprüngliche Gesamtzusage bereits den Vorbehalt einer Abänderung durch Betriebsvereinbarung enthielt, kann nicht schrankenlos in Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen werden. Auch wenn die spätere Regelung grundsätzlich die frühere Regelung verdrängt, also nicht das Günstigkeitsprinzip eingreift, bleiben die Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer nicht schutzlos. Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus Gesamtzusagen einschränken, unterliegen einer Rechtskontrolle. Die Betriebsparteien haben die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. Alle Eingriffe müssen, am Zweck der Maßnahme gemessen, geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein. Die Änderungsgründe sind gegenüber den Bestandsschutzinteressen abzuwägen (*BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293, 297*).

Da hier nicht in die Entwicklung von Anwartschaften eingegriffen wird, sondern die Veränderungen ausschließlich die finanziellen Belastungen im bestehenden Arbeitsverhältnis betreffen, ist das vom Senat für Eingriffe in Betriebsrenten-Anwartschaften entwickelte dreiteilige Prüfungsschema nicht anzuwenden (*vgl. dazu die ständige Rechtsprechung des Senats, zB 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49,*



57; 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - BAGE 71, 372). Es ist auf die allgemeinen Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zurückzugreifen.

2. Nach diesen Grundsätzen erweist sich der mit der GBV 99 vorgenommene Eingriff als wirksam. Die Beklagte hat nicht in erster Linie in Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen, sondern ihnen eine grundsätzlich gleichwertige, wenn auch für sie selbst kostengünstigere Versorgung angeboten.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Frage, wer die Lasten der (Pauschal-)Versteuerung zu tragen hat, nicht isoliert betrachtet werden kann. Der Kläger hat sich für einen Verbleib seiner Altersversorgung bei der Pensionskasse (BVV) entschieden. An der Entwicklung seiner Betriebsrentenanwartschaft wie an den späteren Versorgungsleistungen ändert sich also nichts. Mit dem Wechsel zur Unterstützungskasse hatte die Beklagte einen grundsätzlich gleichwertigen Versorgungsweg angeboten, der wegen der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der dortigen Aufwendungen günstige Auswirkungen auf das laufende Einkommen hat. Es blieb der Entscheidung des Klägers überlassen, im Hinblick auf die nachgelagerte Versteuerung der Leistungen aus einer Unterstützungskasse von diesen Vorteilen im laufenden Einkommen - etwa zum Zweck des Aufbaus einer eigenen, privaten Altersvorsorge - keinen Gebrauch zu machen und stattdessen bei der Pensionskasse zu bleiben. Rechtsfehlerfrei hat es das Landesarbeitsgericht als zulässig erachtet, wenn die GBV 99 vorsieht, daß es bei der Steuerlast der in der Pensionskasse verbleibenden jüngeren Arbeitnehmer bleibt und diese nicht mehr - wie früher - von der Beklagten übernommen wird. Der Kläger konnte nicht darauf vertrauen, daß die Beklagte weiterhin Kosten übernimmt, die bei dem angebotenen Versorgungsweg Unterstützungskasse nicht anfallen. Dies um so mehr, als die Beklagte wiederholt darauf verwiesen hatte, daß es sich insoweit um eine freiwillige Leistung handelt, die widerrufen werden kann. Darüber hinaus hatte die Beklagte, als sie den neuen, grundsätzlich gleichwertigen Versorgungsweg mit günstigerer Kostenstruktur zur Wahl stellte, den Kläger darauf hingewiesen, daß sie im Falle eines Verbleibs bei der Pensionskasse die bisher freiwillig übernommenen Steuerlasten nicht mehr länger tragen werde. Der Kläger wußte also, als er für den BVV und gegen die BVV-VK votierte, daß die Beklagte künftig in jedem Fall die weitere Übernahme der Steuerlast ablehnen würde. Es blieb dem Kläger unbenommen, gemäß seiner persönlichen Einschätzung des neuen Versorgungswerks und der zukünftigen Entwicklung bei der Pensionskasse zu bleiben. Er



muß es dann aber hinnehmen, daß ihm die Steuerlast hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge nicht länger abgenommen wird.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Oberhofer

Furchtbar



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)