

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 20. August 2024
- 3 AZR 286/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:200824.U.3AZR286.23.0

I. Arbeitsgericht Osnabrück

Urteil vom 22. Februar 2023
- 1 Ca 300/22 B -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 16. Oktober 2023
- 15 Sa 224/23 B -

Entscheidungsstichwort:

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Leitsatz:

§ 19 Abs. 1 BetrAVG ist dahin auszulegen, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden.

Hinweis:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 286/23
15 Sa 224/23 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 2024

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und

Prof. Dr. Roloff sowie den ehrenamtlichen Richter Schultz und die ehrenamtliche Richterin Schminke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Oktober 2023 - 15 Sa 224/23 B - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf einen Arbeitgeberzuschuss aus § 1a Abs. 1a BetrAVG. 1

Der Kläger ist seit Juli 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der seit dem 1. Januar 2009 geltende Tarifvertrag zur Altersversorgung zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie e.V. und der IG Metall vom 9. Dezember 2008 (TV AV) Anwendung. Dieser lautet auszugsweise: 2

„§ 2

Grundsatz der Altersversorgung / Anspruch der Arbeitnehmer/innen

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Altersversorgung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie.

Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf einen Altersvorsorgegrundbetrag und auf Entgeltumwandlung durch Umwandlung tariflichen Entgelts zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung.

Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

§ 3

Altersvorsorgegrundbetrag

- 3.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag beträgt im Tarifgebiet Niedersachsen und Bremen das 25-fache des Facharbeiter-Ecklohns pro Kalenderjahr.

...

§ 4

Angebotspflicht des Arbeitgebers

- 4.1. Der Arbeitgeber bietet jedem/jeder neu in den Betrieb eintretenden Beschäftigten innerhalb der ersten drei Monate ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb den Altersvorsorgegrundbetrag an.

...

§ 5

Verwendung des Altersvorsorgegrundbetrages

- 5.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag dient der Entgeltumwandlung in einem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

...

- 5.4. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen.

§ 6

Höhe der Entgeltumwandlung

- 6.1. Der/die Beschäftigte kann verlangen, dass über den Altersvorsorgegrundbetrag hinaus seinen/ihren zukünftigen Entgeltansprüchen Beträge zusammen bis zur steuerlichen Höchstgrenze gem. § 3 Nr. 63 EStG für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem/-er auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

- 6.2. Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem/-er kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass er/sie über die steuerliche Höchstgrenze hinaus umwandeln kann.

§ 7

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- 7.1. Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- 7.2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des/der Beschäftigten künftige Ansprüche auf
 - a. die Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens
 - b. das zusätzliche Urlaubsgeld nach Ziffer 87 und 88 des MTN;
 - c. sonstige Entgeltbestandteile.

...

§ 9

Verfahren

- 9.1. Der/die Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.
- ...
- 9.2. Der/die Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn die persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
 - 9.3. Für die Berechnung von Ansprüchen sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 10

Durchführungsweg

Der Arbeitgeber bietet dem/der Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an.

- 10.1. Der Arbeitgeber bietet hierzu dem/der Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einem der Durchführungswege des Versorgungswerks ‚Metallrente‘ an.
- 10.2. Der Arbeitgeber kann stattdessen den Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 2 auch durch folgende Angebote erfüllen:

...

§ 15

In-Kraft-Treten und Laufdauer

...

- 15.2. Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 11.12.2001 und den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 19.12.1978.“

Am 10. Dezember 2002 erhielt die Beklagte von der Allianz Pensionsfonds AG als federführende Gesellschaft eines Konsortiums zu den mit der „MetallRente“ getroffenen Vereinbarungen eine Bescheinigung über eine Pensionsversorgung für den Kläger als Versorgungsberechtigten, wonach er halbjährlich 300,00 Euro umwandelte. Am 16. April 2010 erhielt sie eine entsprechende Bescheinigung, wonach der Kläger monatlich weitere 245,52 Euro umwandelte. 3

Der Kläger hat von der Beklagten einen Zuschuss auf der Grundlage von § 1a Abs. 1a BetrAVG iHv. 15 vH des umgewandelten Entgelts verlangt. Er hat gemeint, der TV AV sei keine zulässige abweichende Regelung von § 1a Abs. 1a BetrAVG iSd. § 19 Abs. 1 BetrAVG. Von der gesetzlich vorgegebenen Zuschusspflicht könne zuungunsten der Arbeitnehmer nur durch Tarifvertrag abgewichen werden, der nach dem Inkrafttreten des § 19 Abs. 1 BetrAVG am 1. Januar 2018 abgeschlossen worden sei. 4

Der Kläger hat sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, für die Monate Januar 2022 bis Juni 2022 einen Betrag iHv. 265,98 Euro netto betriebliche Altersversorgung im Rahmen des Versorgungswerks Metallrente als Arbeitgeberzuschuss für eine Metall Direktversicherung sowie Rentenversicherung mit der Versicherungs-Nr. (220,98 Euro) sowie der Versicherungs-Nr. (45,00 Euro) an die Allianz Lebensversicherungs-AG zu zahlen. 5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. 7

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig (*vgl. BAG 8. März 2022 - 3 AZR 361/21 - Rn. 16 ff., BAGE 177, 247*), aber unbegründet. 8

I. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte aus § 1a Abs. 1a BetrAVG. Es liegt mit den Bestimmungen des TV AV ein von § 1a BetrAVG jedenfalls insofern abweichender Tarifvertrag iSd. § 19 Abs. 1 BetrAVG vor, als danach kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgesehen ist (1.). Die Auslegung von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden (2.). 9

1. Der im TV AV geregelte Anspruch auf Entgeltumwandlung weicht vom gesetzlichen Anspruch nach § 1a BetrAVG ab. Die Beschäftigten haben nach § 2 Abs. 2 TV AV Anspruch auf einen Altersvorsorgegrundbetrag und auf Entgeltumwandlung entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen. Nach § 5 Nr. 5.1 TV AV dient auch der Altersvorsorgegrundbetrag der Entgeltumwandlung. Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich im Übrigen nach § 6 TV AV, die umwandelbaren Entgeltbestandteile nach § 7 TV AV, nähere Regelungen zur Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts, des Verfahrens für den Anspruch auf Entgeltumwandlung und die Bestimmung des Durchführungswegs sind in den §§ 8 ff. TV AV enthalten. Einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sieht der TV AV nicht vor. 10

2. Diese Abweichung von § 1a BetrAVG ist gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG zulässig. Die Tariföffnungsklausel erfasst entgegen der Auffassung des Klägers auch bereits vor dem 1. Januar 2018 geschlossene Tarifverträge. 11

a) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (*BAG 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 - Rn. 15; 31. Mai 2023 - 5 AZR 305/22 - Rn. 27 mwN*). 12

In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat (*Art. 76 Abs. 2 Satz 2 GG*) und Bundesregierung (*Art. 76 Abs. 3 Satz 2 GG*) sowie die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. In solchen Materialien finden sich regelmäßig die im Verfahren als wesentlich erachteten Vorstellungen der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organe und Personen (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 74, BVerfGE 149, 126*). Die Gerichte dürfen sich nicht dem vom Gesetzgeber festgelegten Sinn und Zweck des Gesetzes entziehen, sondern müssen die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Eine Interpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 73, aaO*). Der 13

klar erkennbare Wille des Gesetzgebers darf nicht übergangen oder verfälscht werden. So verwirklicht sich auch die in Art. 20 Abs. 3 und Art. 97 Abs. 1 GG vorgegebene Bindung der Gerichte an das „Gesetz“, denn dies ist eine Bindung an die im Normtext zum Ausdruck gebrachte demokratische Entscheidung des Gesetzgebers, dessen Erwägungen zumindest teilweise in den Materialien dokumentiert sind (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 75, aaO*).

b) Der Wortlaut von § 19 Abs. 1 BetrAVG erfasst auch Tarifverträge, die bereits vor dem 1. Januar 2018 bestanden (*Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs 8. Aufl. BetrAVG § 1a Rn. 77; Höfer BetrAVG I/Höfer Stand März 2024 Betriebsrentengesetz § 19 Rn. 14.5; Thüsing/Beden BetrAV 2018, 5, 6; aA Bepler BetrAV 2018, 432, 434; ders. SR 2023, 182, 185; Droßel Das neue Betriebsrentenrecht Rn. 192; Erfk/Steinmeyer 24. Aufl. BetrAVG § 1a Rn. 16*). Die Bestimmung lässt unter der gesetzlichen Überschrift „Allgemeine Tariföffnungsklausel“ generell und voraussetzungslos zu, dass „von ... § 1a ... in Tarifverträgen abgewichen werden (kann)“. Eine bestimmte zeitliche Abfolge von gesetzlicher und tariflicher abweichender Regelung ist nicht vorgegeben. Bei „abgewichen werden kann“ handelt es sich um eine passivische, nicht um eine zwingend in die Zukunft gerichtete Formulierung (*aA Bepler BetrAV 2018, 432, 436; ders. SR 2023, 182, 185*). Eine Abweichung setzt nicht denklogisch etwas Bestehendes voraus, sondern kann sich ebenso durch ein späteres Hinzutreten von Abweichendem ergeben. Der Begriff der Abweichung enthält für sich genommen auch kein subjektives Element. Die Tarifvertragsparteien müssen ihre Regelungen daher nicht im Bewusstsein einer Abweichung vereinbart haben. Aus der von der Revision herangezogenen Entscheidung zur Tariföffnungsklausel in § 622 Abs. 3 BGB aF (*BAG 5. August 1971 - 2 AZR 276/70 - BAGE 23, 396*) ergibt sich nichts Anderes. Sie betrifft eine andere Norm mit einem zudem nicht identischen Wortlaut und einer anderen Gesetzgebungsgeschichte. Auch aus der früheren Übergangsregelung in § 24 MiLoG lässt sich entgegen der Revision nichts für das zutreffende Verständnis von § 19 Abs. 1 BetrAVG ableiten.

- c) Für ein Verständnis von § 19 Abs. 1 BetrAVG, wonach von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung auch in bereits bestehenden Tarifverträgen abgewichen werden kann, spricht zudem die Gesetzessystematik. 15
- aa) Die Norm lässt umfassend eine Abweichung von § 1a BetrAVG als Ganzes zu und differenziert nicht danach, von welcher Regelung innerhalb des § 1a BetrAVG abgewichen wird. Sie entspricht damit der Tariföffnungsklausel in § 17 Abs. 3 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung, die unzweifelhaft auch schon vor dem 1. Januar 2018 bestehende, von den gesetzlichen Regeln zur Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG abweichende Tarifverträge erfasste. Wenn der Gesetzgeber eine eigenständige Regelung für Tarifbestimmungen hätte schaffen wollen, die von dem erst mit dem Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffenen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichen, hätte er dies in § 19 Abs. 1 BetrAVG klarstellen können und müssen, zumal der Zuschussanspruch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG auf einer bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung aufsetzt. Während § 19 Abs. 1 BetrAVG für Abweichungen von § 3 BetrAVG ausdrücklich eine Rückausnahme für § 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG von der Tariföffnungsklausel vorsieht, gibt es eine solche für § 1a Abs. 1a BetrAVG jedoch nicht. Vielmehr gestattet § 19 Abs. 1 BetrAVG anders als § 23 Abs. 2 BetrAVG, der - ohne Tariföffnungsklausel - bei der reinen Beitragszusage zwingend die Leistung der ersparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss vorsieht (*BT-Drs. 18/12612 S. 19*), von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen in Tarifverträgen auch im Hinblick auf den Arbeitgeberzuschuss nach Abs. 1a der Bestimmung und unterscheidet dabei ebenso wenig wie im Hinblick auf andere Abweichungen von § 1a BetrAVG nicht nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des abweichenden Tarifvertrags. 16
- bb) Für dieses Verständnis spricht ferner, dass § 1a Abs. 2 BetrAVG ebenfalls schon existierenden Lösungen den Vorrang einräumt und den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung und damit auch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG ausschließt, soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte 17

betriebliche Altersversorgung besteht. Dabei kann hier dahinstehen, welche Bedeutung genau der Formulierung „soweit“ in § 1a Abs. 2 BetrAVG insofern zukommt (für eine Begrenzung: *Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs 8. Aufl. BetrAVG § 1a Rn. 8 f.; ErfK/Steinmeyer 24. Aufl. BetrAVG § 1a Rn. 12; BeckOK ArbR/Clemens Stand 1. Juni 2024 BetrAVG § 1a Rn. 21; aA Huber in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm BetrAVG 9. Aufl. § 1a Rn. 62*).

cc) § 26a BetrAVG steht der Annahme, § 19 Abs. 1 BetrAVG gestatte eine Abweichung von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung auch in bereits bestehenden Tarifverträgen, nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung gilt § 1a Abs. 1a BetrAVG für individuelle und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, erst ab dem 1. Januar 2022. Die Übergangsvorschrift gibt den Parteien einer Entgeltumwandlungsvereinbarung aber lediglich Zeit, diese ggf. an das neue Recht anzupassen. In der Gesetzesbegründung zu § 26a BetrAVG wird demgemäß unterstrichen, dass in Tarifverträgen ohnehin wegen § 19 Abs. 1 BetrAVG von § 1a BetrAVG abgewichen werden kann (*BT-Drs. 18/12612 S. 32*). § 26a BetrAVG sperrt also nach dem erklärten gesetzgeberischen Willen nicht die Anwendung des § 19 Abs. 1 BetrAVG. Letztere Bestimmung aber differenziert, anders als § 26a BetrAVG, nicht nach dem Zeitpunkt, wann eine abweichende Regelung abgeschlossen wurde. 18

d) Der Wille des Gesetzgebers und der sich daraus ergebende Sinn und Zweck sowie die Entstehungsgeschichte des Gesetzes sprechen ebenfalls für ein Verständnis des § 19 Abs. 1 BetrAVG als Öffnung auch für bereits bestehende Tarifverträge. 19

aa) Der Gesetzgeber hat den Anspruch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG erst im laufenden Gesetzgebungsverfahren im Ausschuss für Arbeit und Soziales in ein bereits entworfenes und damit bestehendes Regelungssystem eingefügt (*BT-Drs. 18/12612*). Ohne Änderung des Wortlauts von § 19 Abs. 1 BetrAVG, der bereits eine umfassende Tariföffnung von § 1a BetrAVG ohne zeitliche Einschränkung vorsah, ist damit auch der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nur mit dieser Tarifdispositivität Gesetz geworden. 20

bb) Der ausdrücklich in der Gesetzesbegründung verlautbarte Wille des Gesetzgebers unterstreicht diese Annahme: „Anders als der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage nach § 23 Absatz 2 ist der Zuschuss nach § 1a Absatz 1a tarifdispositiv ... Auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger sind, bleiben gültig“ (*BT-Drs. 18/12612 S. 28*). Hierbei handelt es sich nicht nur um die Äußerung einer Rechtsansicht (*aA Bepler BetrAV 2018, 432, 434*), sondern um den originären gesetzgeberischen Willen, der bei der Einführung des § 1a Abs. 1a BetrAVG zum Ausdruck gebracht wurde (*vgl. zu einem bloßen Motiv des Gesetzgebers BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 - Rn. 139, BVerfGE 146, 71*). Die Gesetzesbegründung lässt eindeutig erkennen, dass auch in bereits bestehende, für Beschäftigte ungünstigere Regelungen in Tarifverträgen nicht eingegriffen werden sollte. Ist der gesetzgeberische Wille klar und eindeutig formuliert und findet er im Wortlaut der Norm - wie hier - hinreichend Anklang, griffe eine Interpretation, die sich darüber hinwegsetzte, unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 73, BVerfGE 149, 126*).

Keinen Anklang im Wortlaut findet hingegen eine Auslegung, der Gesetzgeber habe lediglich Regelungen in Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung privilegieren wollen, die einen geringeren als den Zuschuss nach Abs. 1a vorsahen. Danach, inwiefern bereits bestehende tarifvertragliche Regelungen „ungünstiger“ für die Beschäftigten sind, wird vielmehr weder im Gesetzeswortlaut noch in der Begründung differenziert.

cc) Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich zugleich der Sinn und Zweck der Regelung in § 19 Abs. 1 BetrAVG. In bestehende Tarifverträge soll demnach nicht eingegriffen werden, auch nicht durch Schaffung des gesetzlichen Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss in § 1a Abs. 1a BetrAVG. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass sich die Tarifvertragsparteien auch bei schon bestehenden, von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichenden Regelungen bewusst für ei-

nen anderen Ausgleich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile des Arbeitgebers und entsprechenden Nachteile des Arbeitnehmers bei der Entgeltumwandlung entschieden haben konnten (vgl. *Hanau jM 2018, 19, 20*). Der Gesetzgeber wollte Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die bereits bestehenden Tarifverträge zur Entgeltumwandlung schaffen. Demgegenüber auf die kraft Gesetzes verbesserte Verhandlungssituation der Tarifvertragsparteien aufgrund von § 1a Abs. 1a BetrAVG abzustellen (vgl. *Bepler BetrAV 2018, 432, 440*), findet keine Stütze im Gesetz und seiner Begründung.

3. Ob ein Tarifvertrag eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung enthält, ist eine Frage seiner Auslegung. Das ist beim TV AV der Fall (vgl. *BAG 8. März 2022 - 3 AZR 362/21 - Rn. 34 ff., BAGE 177, 257*). Es genügt, dass der TV AV eigenständige Regelungen zur Entgeltumwandlung und keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsieht (*Rn. 10*). 24

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 25

Rachor

Waskow

Roloff

Schultz

K. Schminke