

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 11. März 2025
- 3 AZR 53/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:110325.U.3AZR53.24.0

I. Arbeitsgericht Stralsund

Urteil vom 10. Januar 2023
- 1 Ca 103/22 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 19. Oktober 2023
- 4 Sa 23/23 -

Entscheidungsstichwort:

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 286/23 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 53/24

4 Sa 23/23

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. März 2025

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Küchen-Kobusch und Kemper für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 19. Oktober 2023 - 4 Sa 23/23 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 10. Januar 2023 - 1 Ca 103/22 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 1995 als Sachbearbeiter bei dem Beklagten beschäftigt. Kraft beidseitiger Tarifbindung finden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Kommunen Anwendung. Zu diesen Tarifverträgen gehört der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst vom 18. Februar 2003 (TV-EUmw/VKA). Er hat folgenden Inhalt: 2

**„Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst
(TV-EUmw/VKA)**

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die bei einem Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört, beschäftigten Angestellten, Arbeiter, Arbeiterinnen und Auszubildenden (Arbeitnehmer/-innen), die unter den Geltungsbereich des

- a) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),

- b) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O),
 - c) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-Ostdeutsche Sparkassen),
 - d) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II -,
 - e) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - (BMT-G-O),
 - f) Tarifvertrages über die Anwendung von Tarifverträgen für Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen),
 - g) Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V),
 - h) Spartentarifvertrages Nahverkehrsbetriebe eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
 - i) Tarifvertrages für die Arbeitnehmer/-innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW),
 - j) Manteltarifvertrages für Auszubildende,
 - k) Manteltarifvertrages für Auszubildende (Mantel-TV Azubi-O),
 - l) Manteltarifvertrages für Auszubildende (Mantel-TV Azubi-Ostdeutsche Sparkassen),
 - m) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/ Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden,
 - n) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/ Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (Mantel-TV Schü-O),
 - o) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum,
 - p) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (Mantel-TV AiP-O)
- fallen.

§ 2

Grundsatz der Entgeltumwandlung

Durch diesen Tarifvertrag werden zusätzlich zu den tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge

(ATV/ATV-K) die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung geregelt.

§ 3

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass von seinen/ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (West) durch Entgeltumwandlung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(2) Im beiderseitigen Einvernehmen können der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber vereinbaren, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einen über den Höchstbetrag nach Absatz 1 hinausgehenden Betrag seines/ihrer Entgelts umwandelt.

(3) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Entgeltbetrag muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

§ 4

Umwandelbare Entgeltbestandteile

¹Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. ²Umgewandelt werden können auf sein/ihr Verlangen künftige Ansprüche auf

- a) Zuwendungen nach den Zuwendungstarifverträgen,
- b) Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen,
- c) vermögenswirksame Leistungen,
- d) monatliche Entgeltbestandteile,
- e) sonstige Entgeltbestandteile.

§ 5

Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

(1) ¹Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss seinen/ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. ²Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist an die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung mindestens für den Zeitraum eines Jahres gebunden.

(2) Beantragt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, Teile seines/ ihres Entgelts nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d oder e umzuwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass für

den Zeitraum eines Jahres für die Entgeltumwandlung gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(3) Von den Regelungen in Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 kann ausnahmsweise in begründeten Einzelfällen abgewichen werden.

§ 6 Durchführungsweg

¹Die Entgeltumwandlung im Rahmen der durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehenen Durchführungswege ist vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen. ²Der Arbeitgeber kann im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nach Satz 1 auch von der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern angebotene Durchführungswege bestimmen. ³Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können bei Bedarf abweichende Regelungen zu den Sätzen 1 und 2 getroffen werden.

§ 7 Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2003 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2008, schriftlich gekündigt werden.

(3) Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 werden in § 39 Abs. 4 ATV-K die Worte ‚(einschließlich des Ausschlusses der Entgeltumwandlung und der Verhandlungszusage nach 1.3)‘ durch die Worte ‚(mit Ausnahme des Ausschlusses der Entgeltumwandlung nach 1.3)‘ ersetzt.“

Auf der Grundlage des Tarifvertrags wandelte der Kläger jeweils monatlich Entgelt iHv. 39,88 Euro und 150,00 Euro zur Begründung betrieblicher Altersversorgungsansprüche um. 3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet, für ihn monatlich einen Arbeitgeberzuschuss iHv. 15 vH des umgewandelten Entgelts in die von ihm abgeschlossenen Altersversorgungsverträge einzuzahlen. Der ihm nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zustehende Zuschuss sei nicht durch eine tarifliche Regelung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG abbedungen. Die lange 4

vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführten Regelungen des TV-EUmw/VKA könnten die Zuschusspflicht des Arbeitgebers nicht verdrängen. Bei Abschluss des TV-EUmw/VKA hätten die Tarifvertragsparteien die neue Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht voraussehen und dazu auch keine Regelung treffen können. Eine tarifliche Neuregelung nach Inkrafttreten des Gesetzes existiere nicht.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 5

1. an die S AG zu seinem Altersversorgungsvertrag unter der Nummer einen Betrag iHv. 35,88 Euro netto zu entrichten;
2. ab dem 1. Juli 2022 an die S AG zu seinem Altersversorgungsvertrag unter der Nummer monatlich einen Betrag iHv. 5,98 Euro netto zu entrichten;
3. an die P AG zu seinem Altersversorgungsvertrag unter der Nummer einen Betrag iHv. 135,00 Euro netto zu entrichten;
4. ab dem 1. Juli 2022 an die P AG zu seinem Altersversorgungsvertrag unter der Nummer monatlich einen Betrag iHv. 22,50 Euro netto zu entrichten.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision ver- 7
folgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die
Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Beklagten hat Erfolg und führt zur Abweisung 8
der Klage. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Unrecht stattgegeben. Sie ist
zwar überwiegend zulässig, aber unbegründet.

A. Entgegen der Annahme des Klägers ist die Revision des Beklagten zu- 9
lässig, insbesondere ist sie ausreichend begründet. Die Argumentation des Be-

klagen, der TV-EUmw/VKA regele Abweichendes iSd. § 19 Abs. 1 BetrAVG, indem er keine Zuschlagspflicht des Arbeitgebers vorsehe, ist - entgegen der Annahme des Klägers in der Revisionserwiderung - ausreichend. Damit macht die Revision geltend, § 19 Abs. 1 BetrAVG erfasse auch bereits am 1. Januar 2019 bestehende Tarifverträge, und setzt sich mit der Begründung des Berufungsgerichts, das eine konkrete Regelung im Tarifvertrag vermisst, hinreichend auseinander (vgl. zu den Anforderungen: BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - Rn. 9, BAGE 180, 257; 17. Januar 2023 - 3 AZR 501/21 - Rn. 15, BAGE 180, 1). Ob die Nichtregelung als Abweichung iSd. § 19 Abs. 1 BetrAVG einen sog. logischen Fehlschluss bedeutet - wie der Kläger meint -, ist keine Frage der ausreichenden Begründung der Revision, sondern ihrer Begründetheit.

B. Die Revision ist begründet. Das Berufungsgericht hat die Berufung des Beklagten zu Unrecht zurückgewiesen. Die Klage ist in den Anträgen zu 1. und 3. zulässig, aber unbegründet. Die Anträge zu 2. und 4. sind zumindest teilweise bereits unzulässig, im Übrigen jedenfalls unbegründet. 10

I. Die Klage ist in ihren Anträgen zu 1. und 3. als Leistungsklage zulässig (vgl. BAG 8. März 2022 - 3 AZR 361/21 - Rn. 16 ff., BAGE 177, 247). Die Anträge zu 2. und 4. sind jedenfalls für erst nach dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung beim Landesarbeitsgericht fällig werdende Leistungen unzulässig. 11

1. Die Klage ist mit den Anträgen zu 2. und 4. auf der Grundlage des § 259 ZPO jedenfalls insoweit bereits unzulässig, wie die geltend gemachten künftigen Ansprüche im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz noch nicht vollständig entstanden waren. Vergütungsansprüche sowie von dem Vergütungsanspruch abhängige Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis entstehen erst mit der Erbringung der Arbeitsleistung, weil der Vertrag durch Kündigung beendet werden kann oder der Arbeitnehmer die ihm obliegende Leistung, ohne Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung gegeben wäre, verweigern kann. Der Abschluss des Arbeitsvertrags reicht für die Entstehung des Anspruchs nicht aus. Dies gilt unabhängig davon, ob als Voraussetzung für den künftigen Anspruch 12

auf Arbeitsentgelt die Arbeitsleistung zu erbringen wäre oder ob künftig aus sonstigem Rechtsgrund Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung beansprucht werden könnte. Auch im letztgenannten Fall entsteht der Anspruch erst, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (*BAG 22. Oktober 2014 - 5 AZR 731/12 - Rn. 42, BAGE 149, 343*).

2. § 259 ZPO setzt zudem die Besorgnis der Leistungsverweigerung des Schuldners zum Fälligkeitstermin voraus. Auch hieran fehlt es vorliegend. Allein das Bestreiten der vom Arbeitnehmer beanspruchten Forderungen durch den Arbeitgeber reicht hierfür nicht aus. Nur weil der Arbeitgeber - wie hier - aufgrund (vertretbarer) Auslegung des Tarifvertrags bisher Zahlungen abgelehnt hat, kann nicht davon ausgegangen werden, er werde sich, trotz einer Verurteilung zur Zahlung bereits fälliger Forderungen, künftig der rechtzeitigen Leistung entziehen. Weitere Anhaltspunkte, die eine Besorgnis der Leistungsverweigerung zum Fälligkeitstermin begründen könnten, hat der Kläger nicht dargelegt (*BAG 22. Oktober 2014 - 5 AZR 731/12 - Rn. 43, BAGE 149, 343*). 13

II. Die Klage ist im Übrigen unbegründet. 14

1. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen den Beklagten aus § 1a Abs. 1a BetrAVG. Es liegt mit den Bestimmungen des TV-EUmw/VKA ein den dadurch begründeten Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung abschließend regelnder Tarifvertrag vor, der jedenfalls insoweit iSv. § 19 Abs. 1 BetrAVG von § 1a BetrAVG abweicht, wie danach kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgesehen ist. 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. 15

2. Der im TV-EUmw/VKA geregelte Anspruch auf Entgeltumwandlung weicht vom gesetzlichen Anspruch nach § 1a BetrAVG ab. Der TV-EUmw/VKA enthält eine bezogen auf den danach vorgesehenen Anspruch auf Entgeltum- 16

wandlung abschließende Regelung. Das folgt bereits aus dem Namen des Tarifvertrags und seinen den Anspruch auf Entgeltumwandlung ausführlich regelnden Bestimmungen. § 2 TV-EUmw/VKA enthält den Grundsatz der Entgeltumwandlung. § 3 TV-EUmw/VKA regelt die Voraussetzungen des Anspruchs auf Entgeltumwandlung der Beschäftigten. § 4 TV-EUmw/VKA bestimmt die der Umwandlung zugänglichen Entgeltbestandteile. § 5 TV-EUmw/VKA enthält Regelungen zur Geltendmachung. § 6 TV-EUmw/VKA regelt die Durchführungswege. Einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sieht der TV-EUmw/VKA nicht vor.

3. Diese Abweichung von § 1a BetrAVG ist gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG 17
zulässig. Die Tariföffnungsklausel erfasst entgegen der Auffassung des Klägers auch bereits vor dem 1. Januar 2018 geschlossene Tarifverträge. Der Wortlaut von § 19 Abs. 1 BetrAVG, die Systematik sowie der gesetzgeberische Wille und der sich daraus ergebende Sinn und Zweck der Norm lassen nur den Schluss zu, dass bereits vor dem 1. Januar 2018 geschlossene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung von § 1a BetrAVG, einschließlich des mit § 1a Abs. 1a BetrAVG neu geschaffenen Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss, abweichen können (*vgl. dazu ausführlich BAG 20. August 2024 - 3 AZR 286/23 - Rn. 11 ff.*).

4. Ob ein Tarifvertrag eine abschließende Regelung der Entgeltumwandlung 18
und eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung enthält, ist eine Frage seiner Auslegung. Das ist beim TV-EUmw/VKA wie gesehen der Fall. Es genügt, dass der TV-EUmw/VKA eigenständig einen Anspruch auf Entgeltumwandlung ohne Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG regelt. Allein dadurch sieht er eine von § 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung vor (*zu diesem Aspekt vgl. BAG 8. März 2022 - 3 AZR 362/21 - Rn. 33, BAGE 177, 257*). Anders als der Kläger meint, bedarf es hierfür weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulagenanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG noch einer hierauf bezogenen oder sonstigen Kompensation.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

19

Rachor

Waskow

Roloff

Kemper

Küchen-Kobusch