

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 11. März 2025
- 3 AZR 75/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:110325.U.3AZR75.24.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 23. Mai 2023
- 1 Ca 930/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 10. Januar 2024
- 4 Sa 803/23 -

Entscheidungsstichwort:

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Hinweis des Senats:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 75/24

4 Sa 803/23

Landesarbeitsgericht

Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. März 2025

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

,
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger 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 der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Januar 2024 - 4 Sa 803/23 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 23. Mai 2023 - 1 Ca 930/22 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und 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 1968 geborene Kläger ist seit Januar 1998 als Industriemeister bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft NGG, die Beklagte ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. Beide Parteien sind zuletzt an die tariflichen Bestimmungen der Deutschen Süßwarenindustrie gebunden, ua. an den „Tarifvertrag zur Altersvorsorge der Deutschen Süßwarenindustrie“ vom 18. April 2011 (TV AV). In dem TV AV heißt es ua.: 2

„Präambel

Durch diesen Tarifvertrag leisten die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Beschäftigten in der deutschen Süßwarenindustrie, indem ein tariflicher Altersvorsorgebetrag vereinbart und die Möglichkeit angeboten wird, sich durch eigene Leistungen mittels Entgeltumwandlung eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

...

§ 2

Durchführungswege

1. Die tarifliche Altersversorgung nach diesem Tarifvertrag wird bei einer von den Tarifvertragsparteien auszuwählenden Pensionskasse durchgeführt.

...

§ 3

Tariflicher Altersvorsorgebetrag

1. Arbeitnehmer haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung des Altersvorsorgebetrages gem. § 3 Nr. 63 EStG, die ausschließlich für Zwecke der Altersvorsorge verwendet werden darf.
 - a) Die Höhe des Altersvorsorgebetrages für das Jahr 2012 ergibt sich aus der als Anlage I beigefügten Tabelle, die Bestandteil dieses Tarifvertrages wird.
- ...
4. Der Altersvorsorgebetrag wird jeweils bis zum 15. Dezember eines jeden Jahres vom Arbeitgeber dem Versorgungsträger ohne Antrag des Arbeitnehmers zugewendet.
Eine Barauszahlung sowie die Abtretung und Verpfändung sind ausgeschlossen.

...

§ 6

Entgeltumwandlung

1. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zum Zwecke zusätzlicher Altersvorsorge bis zur Grenze des versicherungspflichtigen Entgelts nach SGB III. Bei Umwandlung von laufenden Entgelten können diese zu einer jährlichen Einmalzahlung zusammengefasst werden. Der Arbeitgeber wendet den entsprechenden Betrag dem Versorgungsträger gem. § 2 zu.
Die Beträge des Arbeitgebers gemäß § 3 Ziffer 1 sind bei der höchstmöglichen Anlage gemäß § 3 Nummer 63 EStG vorrangig zu berücksichtigen.
2. Der Anspruch ist schriftlich geltend zu machen. Der Antrag hierzu ist vom Arbeitnehmer spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen Entgeltumwandlung zu stellen.
Der Arbeitnehmer ist bis auf schriftlichen Widerruf, mindestens jedoch für ein Kalenderjahr, an seine Entscheidung gebunden.
3. Entfällt der umgewandelte tarifliche Entgeltanspruch, so entfällt auch für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Weiterleitung dieses umgewandelten Betrages an

den Versorgungsträger. Der Arbeitnehmer kann dann eine andere tarifliche Leistung umwandeln.

4. Ist der Entgeltanspruch, der vom Arbeitnehmer umgewandelt und vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in voller Höhe entstanden, so kann der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag verrechnen; ist das unmöglich, hat der Arbeitnehmer den Betrag zurückzuzahlen.

§ 7

Entstehen des Anspruches

1. Der Anspruch nach § 3 Ziffern 1c) und e) und § 6 entsteht nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von vier Monaten, rückwirkend ab dem Eintrittsmonat, soweit das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist bzw. die Beendigung der Saison gem. § 2 Ziffer 8 Manteltarifvertrag nicht angekündigt ist. Die Beschäftigungszeiten werden zusammengerechnet, wenn zwischen den Zeiträumen nicht mehr als zwölf Monate liegen.

...

§ 9

Unverfallbarkeit

Umgewandelte Entgeltbeträge und der Altersvorsorgebetrag und Arbeitnehmerbeteiligungen sind sofort unverfallbar, soweit nicht § 3 Ziffer 5 und § 6 Ziffer 4 anzuwenden sind.

...

§ 13

Steuern, Sozialabgaben

Sämtliche Lohn-, Einkommenssteuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit den Altersvorsorgebeträgen aus diesem Tarifvertrag beim Arbeitnehmer anfallen, sind von diesem zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Direktversicherung oder Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zu tragen.

...

§ 15

Anpassungsregelung

Im Falle der Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen werden die Tarifvertragsparteien die vorstehende Regelung über den Altersvorsorgebetrag und die Arbeitnehmerbeteiligung mit Wirkung ab der Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen insoweit anpassen, als der Arbeitgeber durch die Änderung keinen Vor- oder Nachteil erzielt.“

Über die Rückkehr der Beklagten in die Tarifbindung des Flächentarifvertrags schloss diese mit der Gewerkschaft NGG am 20. Juli 2016 einen Überleitungstarifvertrag (ÜTV). Darin heißt es ua.:

3

„§ 1 Präambel

...

Auf alle ab dem 01.05.2016 eingestellten Arbeitnehmer/innen finden die Verbandstarifverträge einschließlich der Altersvorsorgetarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung volle Anwendung

...

§ 5 Altersvorsorge

1. Die Mitarbeiter, die bereits vor dem 30.04.2016 bei der s GmbH beschäftigt waren, erhalten einen erhöhten Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge, der wie folgt gezahlt wird:

Diejenigen Mitarbeiter, die ausschließlich Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge beziehen, erhalten einen einheitlichen Arbeitgeberanteil in Höhe von 707 € pro Kalenderjahr. Teilzeitkräfte anteilig entsprechend ihres jeweiligen Teilzeitgrades.

...

Im Übrigen richten sich die Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge nach dem Altersvorsorge-Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 18. April 2011.

Dieser Betrag ist erstmalig im Jahr 2016 abzuführen.“

Auf Grundlage des § 5 Nr. 1 ÜTV zahlte die Beklagte jährlich einen Betrag iHv. 707,00 Euro auf das für den Kläger geführte Versicherungskonto bei der

4

Pensionskasse D VVaG. Der Kläger wandelte für das Jahr 2022 durch Einzahlung entsprechender Beiträge auf das genannte Konto 3.048,00 Euro seines Entgelts um.

Der Kläger hat geltend gemacht, er habe für das Jahr 2022 einen Anspruch auf Gewährung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG iHv. 15 vH seines umgewandelten Entgelts. Der TV AV sei deutlich vor Inkrafttreten der diesbezüglichen gesetzlichen Verpflichtung abgeschlossen worden. Zum damaligen Zeitpunkt hätten die Tarifvertragsparteien keine Regelung darüber getroffen, was mit den auf Arbeitgeberseite eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen geschehe. Da die gesetzliche Neuregelung eine Verstärkung der betrieblichen Altersversorgung bezwecke, müsse sie möglichst umfassend Anwendung finden. Falls dem Hauptantrag nicht stattgegeben werde, bestehe ein Sekundäranspruch in Form eines Schadensersatzanspruchs. Sollte die Beklagte, wovon nicht auszugehen sei, den gesetzlichen Anspruch gemäß § 1a BetrAVG, aus welchen Gründen auch immer, nicht erfüllen können, liege hierin ein Verstoß gegen eine gesetzliche Norm.

5

Der Kläger hat beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Pensionskasse D VVaG 457,20 Euro für das Jahr 2022 als Arbeitgeberzuschuss für die Pensionskassen-Vereinbarung unter der Vertragsnummer als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1.,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2022 Schadensersatz iHv. 457,20 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung für den Kläger zugelassen. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben. Die Beklagte wendet sich hiergegen mit der Revision, deren Zurückweisung der Kläger begehrt.

8

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist erfolgreich. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage in ihrem Hauptantrag zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist - wie das Arbeitsgericht zu Recht erkannt hat - unbegründet. 9
- I. Die Klage ist in ihrem Hauptantrag unbegründet. 10
1. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte aus § 1a Abs. 1a BetrAVG. Es liegt mit den Bestimmungen des TV AV 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. 11
2. Der im TV AV geregelte Anspruch auf Entgeltumwandlung weicht vom gesetzlichen Anspruch nach § 1a BetrAVG ab. Der TV AV enthält eine bezogen auf den danach vorgesehenen Anspruch auf Entgeltumwandlung abschließende Regelung. Das folgt bereits aus dem Namen des Tarifvertrags und seinen den Anspruch auf Entgeltumwandlung ausführlich regelnden Bestimmungen. § 6 TV AV enthält den Grundsatz und die Einzelheiten der Entgeltumwandlung. Die Beschäftigten haben nach § 6 TV AV einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. § 6 TV AV bestimmt zudem die der Umwandlung zugänglichen Entgeltbestandteile. § 2 TV AV bestimmt die Durchführungswege, § 7 TV AV das Entstehen und § 9 TV AV die Unverfallbarkeit des umgewandelten Entgelts. Einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sieht der TV AV nicht vor. 12

3. Diese Abweichung von § 1a BetrAVG ist gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG 13
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 Entgeltum-
wandlung 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 Entgeltumwand- 14
lung und eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung enthält, ist eine Frage
seiner Auslegung. Das ist beim TV AV wie gesehen der Fall. Es genügt, dass der
TV AV eigenständig einen Anspruch auf Entgeltumwandlung ohne Anspruch auf
einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG regelt. Allein da-
durch sieht er eine von § 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftli-
chen 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 Klä-
ger meint, bedarf es hierfür weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedin-
gung des Zulagenanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG noch einer hierauf bezo-
genen oder sonstigen Kompensation. Es kann daher auch dahinstehen, ob in
dem gemäß § 5 Nr. 1 ÜTV von der Beklagten jährlich iHv. 707,00 Euro gezahlten
Betrag eine entsprechende Kompensation zu sehen wäre.
- II. Der Hilfsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er sollte 15
lediglich gestellt sein, wenn der Hauptantrag deshalb der Abweisung unterläge,
weil die zuständige Kasse den Arbeitgeberzuschuss rechtlich nicht annehmen
könne.

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

16

Rachor

Waskow

Roloff

Kemper

Küchen-Kobusch