

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 26. August 2025  
- 3 AZR 31/25 -  
ECLI:DE:BAG:2025:260825.U.3AZR31.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 11. Januar 2024  
- 4 Ca 184/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 20. November 2024  
- 2 SLa 5/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Hinweis des Senats:

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

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 31/25  
2 SLa 5/24  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
26. August 2025

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 26. August 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Völpel-Haus und Holler für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. November 2024 - 2 SLa 5/24 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu zahlen. 1

Die Klägerin ist seit August 1999 als Sozialversicherungsfachangestellte bei der Beklagten beschäftigt und Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Auf das Arbeitsverhältnis findet der von der Beklagten und ver.di abgeschlossene Tarifvertrag der DAK-Gesundheit vom 6. Dezember 2013 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 1-2022 vom 28. Februar 2022 (TV) Anwendung, der unter anderem folgende Regelungen enthält: 2

**„§ 40 Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung**

- (1) Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, können künftige Gehaltsansprüche (§ 13) durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden. Reicht das Gehalt für eine Umwandlung in Altersversorgungsbeiträge und ggf. Abzüge nicht aus, weil nur ein anteiliger (§ 18 Absatz 2) oder gar kein Gehaltsanspruch besteht, entfällt die Verpflichtung der DAK-Gesundheit zur Entgeltumwandlung.
- (2) Die Durchführung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt im Wege der Direktversicherung. Entfällt die Verpflichtung der DAK-Gesundheit zur Entgeltumwandlung nach Absatz 1 Satz 2, kann die Versicherung beitragsfrei fortgeführt werden. Unbeschadet der Verpflichtung des Versicherers zur Erbringung der Versicherungsleistungen haftet die DAK-Gesundheit nach § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden. Die Beratung bei Abschluss und Durchführung

der Versicherung obliegt ausschließlich dem Versicherer.

- (3) Die Teilnahme an der Direktversicherung erfolgt aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung des Beschäftigten mit der DAK-Gesundheit oder ihrer Rechtsvorgängerin sowie aufgrund eines vom Versicherer angenommenen Antrags.
- (4) Die übrigen Regelungen dieses Tarifvertrages und seiner Anlagen finden mit Ausnahme der §§ 1, 2 b) und c) auf diese betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung keine Anwendung. Soweit Bezüge nach diesem Tarifvertrag als Bemessungsgrundlage für die Festsetzung künftiger Bezüge sowie anderer Leistungen nach diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen dienen, bleibt die Entgeltumwandlung hierauf ohne Einfluss.

...

**§ 43 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Für die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen gilt Anlage 9.
- (2) Beschäftigte, die einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach der Anlage 9 haben, können ihre zukünftigen Ansprüche auch für ihre betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 40) verwenden. Die Regelungen des § 40 finden entsprechende Anwendung.“

Bei der Beklagten besteht zudem eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung (TV bAV). Dieser sieht die Zahlung einer Garantierente sowie einer Fondsrente an die Versorgungsberechtigten vor. § 16 Abs. 3 des TV bAV stellt klar, dass eine Verminderung der Bezüge aufgrund von Entgeltumwandlung bei der Bestimmung der Höhe der versorgungsfähigen Bezüge unberücksichtigt bleibt. 3

Die Klägerin nutzt Teile ihres Tarifentgelts und der von der Beklagten auf tarifvertraglicher Grundlage gezahlten vermögenswirksamen Leistungen gemäß §§ 40, 43 TV iHv. monatlich 216,00 Euro für ihre betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. 4

Mit ihrer Klage hat die Klägerin für die Monate Januar 2022 bis einschließlich Mai 2023 die Zahlung von Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG iHv. monatlich 32,40 Euro verlangt. Sie hat gemeint, aus den Regelungen in § 40 und § 43 TV ergebe sich keine eigenständige und abschließende Regelung zur Entgeltumwandlung, die von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweiche. Ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien sei nicht ersichtlich. Das bloße Fehlen einer Regelung zum Arbeitgeberzuschuss stelle noch kein Abweichen im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG dar. § 40 TV regle nur den grundsätzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Absatz 1 und den Durchführungsweg in den Absätzen 2 und 3. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6  
die Beklagte zu verurteilen, an ihre Direktversicherung bei der E Vertragsnummer für die Monate Januar 2022 bis Mai 2023 einen Betrag von je 32,40 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 8

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 9

I. Die Klage ist unbegründet. 10

1. Ein Anspruch der Klägerin aus § 1a Abs. 1a BetrAVG gegen die Beklagte besteht wegen einer abweichenden Regelung im TV gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG nicht. Zwar findet § 1a BetrAVG auch auf die Beklagte als Körperschaft 11

öffentlichen Rechts Anwendung (§ 17 Abs. 2 BetrAVG). Es liegt aber mit den Bestimmungen der §§ 40, 43 TV 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.

2. Der im TV geregelte Anspruch auf Entgeltumwandlung weicht vom gesetzlichen Anspruch nach § 1a BetrAVG ab. Der TV enthält eine bezogen auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung abschließende Regelung. Das folgt bereits aus dem Namen der Überschrift des § 40 TV („Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung“) und seinen den Anspruch auf Entgeltumwandlung ausführlich regelnden Bestimmungen. Systematisch schließt § 40 TV an § 39 TV zur betrieblichen Altersversorgung an. § 40 Abs. 1 TV enthält den Grundsatz und die Einzelheiten der Entgeltumwandlung. § 40 Abs. 2 TV legt für den Arbeitgeber den Durchführungsweg fest. Nur in diesem Rahmen sieht § 40 Abs. 3 TV eine freiwillige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien vor. § 43 Abs. 2 TV ermöglicht die Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen. Einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sieht der TV nicht vor. 12

3. Diese Abweichung von § 1a BetrAVG ist gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG zulässig. Die Tariföffnungsklausel erfasst auch bereits vor dem 1. Januar 2018 geschlossene Tarifverträge. Es ist daher nicht von Bedeutung, ob § 40 TV bereits vor dem 1. Januar 2018 vereinbart wurde. 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.; bestätigt 11. März 2025 - 3 AZR 53/24 - Rn. 17*). 13

4. Ob ein Tarifvertrag eine abschließende Regelung der Entgeltumwandlung und eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung enthält, ist eine Frage 14

seiner Auslegung. Das ist bei §§ 40, 43 TV wie gesehen der Fall. Es genügt, dass der TV 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. Hierfür bedarf es weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulagenanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG noch einer darauf bezogenen oder sonstigen Kompensation. §§ 40, 43 TV beschränken sich nicht etwa auf eine gemäß § 20 Abs. 1 BetrAVG erforderliche Zulassung einer Umwandlung von auf Tarifvertrag beruhenden Entgeltansprüchen.

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

15

Rachor

Waskow

Roloff

Holler

Völpel-Haus