

BAG schafft weitere Klarstellung zur Tariföffnung bei Alt-Tarifverträgen

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss (15% auf den Umwandlungsbetrag, § 1a Abs. 1a BetrAVG) kann durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden, § 19 Abs. 1 BetrAVG. Seitdem diese Regelung 2018 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) eingeführt wurde, beschäftigen sich Juristen mit der Frage, ob dieser Ausschluss auch dann gilt, wenn der Tarifvertrag vor der Geltung des BRSg geschlossen wurde. Kann also ein „alter“ Tarifvertrag eine spätere gesetzliche Regelung bereits aushebeln?

Der dritte Senat (sog. Rentensenat) hatte am gestrigen Tag erneut zwei Verfahren auf der Tagesordnung, die sich mit der Frage beschäftigten, ob in einem Alt-Tarifvertrag wirksam von dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden kann.

Zuletzt hatte das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung aus 2024 (Urteil vom 20. August 2024 – 3 AZR 285/23) grundsätzlich festgestellt, dass auch ein Alt-Tarifvertrag eine abweichende Regelung darstellen kann, mit der der Arbeitgeberzuschuss wirksam abbedungen werden kann. Ausreichend sei es nach Auffassung des BAG, dass der Tarifvertrag eigenständige Regelungen zur Entgeltumwandlung und keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsieht.

Darüber hinaus enthielt die Entscheidung wenig Hinweise darauf, welche Anforderungen an einen solchen Tarifvertrag gestellt werden.

Das Bundesarbeitsgericht schafft nun mehr Klarheit in einer Rechtsfrage, die seit 2018 streitig ist.

1. Verfahren (3 AZR 53/24): Die Regelung eines Zuschusses ist nicht erforderlich.

Im ersten Verfahren wurde für den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst aus 2003 (TV-EUmw/VKA) geklärt, dass kein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zu leisten ist. Der Tarifvertrag regelt die Entgeltumwandlung (z.B. die

Höhe der Umwandlung, umwandelbare Entgeltbestandteile und den Durchführungsweg). Eine Regelung zum Arbeitgeberzuschuss oder eine Aussage dazu, dass ein solcher Zuschuss nicht geleistet werden soll, findet sich in dem Tarifvertrag jedoch nicht.

Das BAG stellt in der Presseerklärung vom 11.03.2025 klar (Quelle: www.bundesarbeitsgericht.de/pressestelle), dass die Regelungen des TV-EUmw/VKA eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG darstellt.

Neu ist die Klarstellung, dass ein Tarifvertrag auch ohne jeglichen Zuschuss Vorrang hat. Einer Kompensation bedarf es nach Ansicht des BAG nicht.

2. Verfahren (3 AZR 75/24): Kommt es auf die Art des Zuschusses an?

Das zweite Verfahren beruht auf einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm. Das LAG hatte über den Altersvorsorgebetrag nach § 3 des Tarifvertrags über die Förderung einer tariflichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung vom 18.04.2011, geschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V., zu entscheiden. Das LAG sah eine Verpflichtung zur zusätzlichen Leistung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses.

Nach § 3 des Tarifvertrages haben Arbeitgeber einen Anspruch auf eine jährliche arbeitgeberfinanzierte Einmalzahlung.

Das LAG war der Auffassung, dass ein „Abweichen“ von der gesetzlichen Regelung voraussetzt, dass die Tarifvertragsparteien wissen, wovon Sie abweichen. Dass das BAG dieser Ansicht nicht folgen würde, war nach der Entscheidung aus 2024 bereits abzusehen.

Zudem führte das LAG aus, dass eine abweichende Regelung nur eine solche Regelung sein kann, die

an die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers knüpft. Da der Zuschuss völlig unabhängig von der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers geleistet wird, kann keine Regelung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorliegen. Der gesetzliche Zuschuss sieht die Weitergabe eines Teils der vom Arbeitgeber ersparten Sozialversicherungsbeiträge vor, die dieser durch die Entgeltumwandlungsentscheidung des Arbeitnehmers hat.

Das BAG sah dies anders. Auch in diesem Fall musste der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nicht zusätzlich zu der bereits tarifvertraglich vorgesehenen Arbeitgeberleistung gewährt werden.

Nachdem das BAG im ersten Verfahren bereits klargestellt hatte, dass es nicht erforderlich ist, dass überhaupt ein Zuschuss geregelt wird (Quelle: siehe oben), überrascht es nicht, dass es nach Ansicht des BAG auch nicht mehr auf die Art des Zuschusses ankommt, wenn der Alt-Tarifvertrag bereits eine Arbeitgeberleistung enthält.

Zusammenfassung:

Natürlich sind die genauen Entscheidungsgründe abzuwarten, jedoch lassen die Regelungen der betroffenen Tarifverträge bereits jetzt einen guten Einblick zu.

Für die Praxis bedeutet dies, dass es nicht darauf ankommt, ob die Tarifvertragsparteien eine Arbeitgeberleistung in einem Alt-Tarifvertrag geregelt haben oder, wenn sie eine Arbeitgeberleistung geregelt haben, wie diese ausgestaltet ist.

Erforderlich ist lediglich, dass die Tarifvertragsparteien die Entgeltumwandlung eigenständig geregelt haben.

Dennoch ist Vorsicht geboten!

Ein Tarifvertrag kann nach § 19 BetrAVG nur dann eine abweichende Regelung darstellen, wenn dieser auch auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Dies ist natürlich der Fall, wenn eine beidseitige Tarifgebundenheit vorliegt. Diese liegt vor, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer über eine Verbandsmitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien an den Tarifvertrag gebunden sind. Der Arbeitgeber ist auch ohne Mitgliedschaft an den Tarifvertrag gebunden, wenn er selbst einen (Firmen- bzw. Haus-) Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss abweichende Tarifvertrag jedoch

Anwendung finden, wenn die Anwendung vereinbart ist (z.B. durch Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag).

Voraussetzung hierfür ist, dass der Tarifvertrag einschlägig ist. Einschlägig bedeutet, dass der Tarifvertrag, der die abweichende Regelung enthält, für die betreffende Branche und den betroffenen Arbeitnehmerkreis gelten würde, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber tarifgebunden wären.

Umfasst der persönliche Geltungsbereich beispielsweise nur bestimmte Arbeitnehmergruppen, kann er auch nur für diese eine abweichende Regelung darstellen.

Mitarbeiter, die nicht vom Geltungsbereich erfasst werden, können dennoch einen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beanspruchen, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Auf die Reichweite des Tarifvertrages kommt es an!

Was ist zu tun?

Sind tarifvertragliche Regelungen zu beachten, herrscht in der betrieblichen Altersversorgung schnell Unsicherheit.

Was darf der Arbeitgeber? Was darf der Arbeitgeber nicht?

In diesem Fall ist eine gute Beratung durch einen erfahrenen Rechtsberater wichtig. Wir unterstützen Sie gern bei Fragen zur Einrichtung Ihres Versorgungswerkes und der richtigen Ausgestaltung. Wir helfen Ihnen bei der richtigen Umsetzung. Bitte sprechen Sie uns an.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwältinnen
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de