

Arbeitsrecht

Alt-Tarifverträge ohne Regelung zum Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung einschließlich des Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Dies gilt auch für Tarifverträge, die bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) abgeschlossen wurden. Nun hat das BAG entschieden: Selbst eine „Nichtregelung“ eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung in einem solchen Alt-Tarifvertrag kann den Anspruch auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ausschließen.

Worum geht es genau?

Klar ist: Nach der Tariföffnungsklausel des § 19 Abs. 1 BetrAVG „kann“ u.a. von § 1a BetrAVG „in Tarifverträgen abgewichen werden“ und damit auch vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss.

Entschieden hatte das BAG bereits in 2024, dass von dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits **vor Inkrafttreten des BRSG am 01.01.2018** geschlossen worden waren (s. HEUBECK informiert vom 18.12.2024).

In diesen Entscheidungen war für das BAG ausreichend, dass im Tarifvertrag eine **eigenständige Regelung zur Entgeltumwandlung getroffen wurde und kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgesehen** ist. Trotz der starken Fingerzeige in den Urteilen des letzten Jahres war aber noch offen, ob das auch gilt, wenn ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung gar keine Regelung zu einem Arbeitgeberzuschuss enthält („Nichtregelung“).

Nun hat das BAG am 11.03.2025 auch das letzte Puzzleteil zum Ausschluss des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung durch einen Tarifvertrag gelegt. Gegenstand der Entscheidung war der „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)“ aus dem Jahr 2003. Dieser Tarifvertrag regelt u.a. die Anspruchsvoraussetzungen für die Entgeltumwandlung, die umwandelbaren Entgeltbestandteile und die möglichen Durchführungswege bis hin zu den Anbietern. Zu einem Arbeitgeberzuschuss sagt der TV-EUmw/VKA jedoch nichts. Dies reichte dem BAG aus, um den Anspruch auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss vollständig abzubedingen. Auf eine Kompensation kommt es nicht an.

Das BAG formuliert es in seiner Pressemitteilung vom 11.03.2025 (Urteilsgründe sind noch nicht veröffentlicht) so: „Die Auslegung von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass

von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können. (...) Mit den Regelungen des TV-EUmw/VKA liegt eine solche von § 1a BetrAVG abweichende Regelung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG vor. Es bedarf weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulaufanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG im Tarifvertrag noch einer hierauf bezogenen oder sonstigen Kompensation.“

Damit ist auch eine **„Nichtregelung“** eines Arbeitgeberzuschusses in einem Alt-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung **geeignet, die gesetzliche Zuschussverpflichtung abzubedingen**.

Für wen ist das Thema relevant?

Einschlägig ist die Rechtsprechung für Arbeitgeber, die Entgeltumwandlung auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen durchführen. Dies bei beiderseitiger Tarifbindung, aber auch, wenn Nichttarifgebundene die Anwendung der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung vereinbart haben.

Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Arbeitgeber mit Entgeltumwandlungssystemen auf tarifvertraglicher Grundlage, die eigenständige Regelungen zur Entgeltumwandlung enthalten und keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsehen, müssen auch bei Alt-Tarifverträgen (Abschluss vor 2018) keinen Arbeitgeberzuschuss gewähren. Das gilt selbst dann, wenn der Tarifvertrag zu einem Arbeitgeberzuschuss gar nichts regelt. Nicht ausreichend für einen Ausschluss dürfte es sein, wenn der Tarifvertrag sich darauf beschränkt, lediglich die Umwandlung von auf Tarifvertrag beruhenden Entgeltansprüchen überhaupt erst zuzulassen.

Wurde bisher angesichts der ungeklärten rechtlichen Situation bereits ein Zuschuss gezahlt, wird die zukünftige Vorgehensweise zu analysieren sein.

Sollten Sie Hilfe bei diesem Thema benötigen, wenden Sie sich jederzeit gern an Ihren HEUBECK-Kundenbetreuer.

HEUBECK AG
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a
50968 Köln

Weitere Informationen finden Sie unter www.heubeck.de oder

