

## Arbeitsrecht

### Tarifverträge zur Entgeltumwandlung und gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss

**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, wie das BAG am 20.08.2024 in einer Pressemitteilung zu mehreren Parallelverfahren mitteilte. Nun liegen die Entscheidungsgründe vor.**

#### Worum geht es genau?

Durch das am 01.01.2018 in Kraft getretene BRSg wurde für Entgeltumwandlungen über Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen ein verpflichtender **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung** eingeführt: Für die reine Beitragszusage zum 01.01.2018 (§ 23 Abs. 2 BetrAVG, nicht tarifdispositiv), für die klassischen Zusagearten zum 01.01.2019 (§ 1a Abs. 1a BetrAVG, tarifdispositiv) mit einer „Schonfrist“ für zuvor abgeschlossene individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis 01.01.2022 (§ 1a Abs. 1a i.V.m. § 26a BetrAVG).

Nach der Tariföffnungsklausel (§ 19 Abs. 1 BetrAVG) **kann jedoch in Tarifverträgen von § 1a BetrAVG abgewichen werden** und damit grundsätzlich auch von dem dort vorgesehenen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss.

Zu den Voraussetzungen einer solchen abweichenden Regelung hatte das BAG in 2022 für einen Tarifvertrag entschieden, der **nach dem Inkrafttreten des BRSg** abgeschlossen worden war. Dieser müsse eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung enthalten. Der streitgegenständliche Tarifvertrag sah neben Detailregelungen zur Entgeltumwandlung einen der Entgeltumwandlung dienenden arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorgegrundbetrag vor, der auch geringer sein konnte als der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss.

Nun hat das BAG entschieden, dass auch ein **vor dem Inkrafttreten des BRSg abgeschlossener** Tarifvertrag den erst später eingeführten gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ausschließen kann. Es ging inhaltlich um dieselbe tarifvertragliche Regelung wie in dem Verfahren in 2022.

Der Gesetzgeber wollte im Sinne der Rechtssicherheit ausdrücklich, dass auch ungünstigere Regelungen in Alt-

Tarifverträgen gültig bleiben, so das BAG. Ein Bewusstsein für eine Abweichung fordere das Gesetz nicht. Dafür, dass lediglich tarifvertragliche Regelungen privilegiert sein sollten, die einen geringeren als den Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsähen, bestünden keine Anhaltspunkte. Ob ein Tarifvertrag eine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung enthalte, sei eine Frage der Auslegung. Es genüge, dass der Tarifvertrag eigenständige Regelungen zur Entgeltumwandlung und keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorsehe.

#### 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) ausschließlich den tarifvertraglich geregelten Arbeitgeberzuschuss gewähren.

Ob auch ein Alt-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung, der diese ausgestaltet, aber nichts zu einem Arbeitgeberzuschuss regelt, den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ausschließen kann, war nicht Gegenstand des Verfahrens. Die Entscheidungsgründe könnten unseres Erachtens durchaus darauf hindeuten, dass dies der Fall ist. Hierzu wird das BAG voraussichtlich am 11.03.2025 in einem weiteren Verfahren entscheiden.

Wenn Sie Unterstützung bei diesem Thema benötigen, zögern Sie nicht, sich an Ihren Kundenbetreuer zu wenden.

HEUBECK AG  
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a  
50968 Köln

Weitere Informationen finden Sie unter [www.heubeck.de](http://www.heubeck.de) oder

