

Betriebliche Altersversorgung im Licht des Vergaberechts: (K)EINE FRAGE DES ANBIETERS



Kommunale öffentliche Arbeitgeber haben eine Entgeltumwandlung bei der Zusatzversorgungskasse oder Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe durchzuführen. Das ist so im Tarifvertrag geregelt. Gäbe es das europäische Vergaberecht nicht, wäre die Regelung im Tarifvertrag abschließend. Der europäische Gerichtshof hat jedoch bereits vor über zehn Jahren entschieden, dass auch tarifvertragliche Regelungen nicht über dem Vergaberecht stehen und auch die Entgeltumwandlung grundsätzlich ausschreibungspflichtig ist. Aber wann genau ist die Ausschreibung vorzunehmen und was ist bei der Ausschreibung zu beachten?

In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die Entgeltumwandlung überhaupt ausgeschrieben werden muss. Wenn das voraussichtlich hinzukommende Beitragsvolumen in dem gesetzlich vorgegebenen Zeitraum von vier Jahren unter dem sogenannten Schwellenwert für Dienstleistungsaufträge (2024: 221.000 Euro) liegt, gilt ausschließlich die tarifvertragliche Anbieterbeschränkung. Eine freie Vergabe

ohne Rücksicht auf diese tarifvertragliche Regelung scheidet aus. Übersteigt der Auftragswert den Schwellenwert, muss der Auftrag ausgeschrieben werden. Ist der Auftragswert nicht bekannt, muss er individuell geschätzt werden. Dies wird bei der Entgeltumwandlung nötig sein, da der Arbeitgeber die Beteiligungsquote und Beitragshöhe am Anfang des Vierjahreszeitraums nicht zuverlässig kennen kann.

Einheitliche Mitarbeiterzahlen für die Ausschreibungspflicht werden stellenweise genannt. Sie basieren aber ebenfalls auf den hier genannten Parametern und sind zurückhaltend zu verwenden – schon weil sich der Schwellenwert regelmäßig ändert.

Beispiel:

Der Arbeitgeber rechnet mit 30 neu teilnehmenden Mitarbeitern zu Beginn des Vierjahreszeitraums. Alle Mitarbeiter zahlen einen durchschnittlichen Beitrag von 150 Euro/Monat (brutto, inkl. eines evtl. Arbeitgeberzuschusses) in eine Direktversicherung. So ergibt sich ein gesamtes Beitragsvolumen von 216.000 Euro (150 Euro x 12 Monate x 4 Jahre x 30 Mitarbeiter). Damit wäre der Auftrag nicht ausschreibungspflichtig, der Arbeitgeber wäre an den Tarifvertrag gebunden. Eine Durchführung über die ZVK oder die Sparkassen-Finanzgruppe ist Pflicht. Rechnet der Arbeitgeber mit 40 neu hinzukommenden Arbeitnehmern, wäre eine Ausschreibung vorzunehmen.

Sollte der Arbeitgeber nach gewissenhafter Schätzung nur irrtümlicherweise zu dem Ergebnis kommen, nicht ausschreiben zu müssen und wird durch das tatsächliche Abschlussverhalten der Mitarbeiter der Schwellenwert dennoch überschritten, ist das unschädlich. Die Verträge mit den Mitarbeitern bleiben wirksam.

Wenn ausgeschrieben wird, muss die Wahl auf das wirtschaftlichste Angebot fallen. Dies ist in der betrieblichen Altersversorgung alles andere als eindeutig zu beantworten. Denn die Wirtschaftlichkeit ist aus Sicht des Arbeitgebers zu beurteilen, die nicht mit der Sicht des Arbeitnehmers übereinstimmen muss. Die Höhe der in Aussicht zu stellenden Rente bei einem gegebenen Beitrag kann damit in die Überlegungen einbezogen werden, sie ist aber nicht alles entscheidend.

Kriterien aus Sicht des Arbeitgebers können z. B. sein:

- ein umfassendes Beratungs- und Betreuungsangebot, damit der Arbeitgeber nicht selbst beraten muss;
- sehr gute Expertise des Anbieters im Bereich der sonstigen tarifvertraglichen Altersversorgung/ Zusatzversorgungskassen zur Vermeidung unerwünschter steuerlicher Effekte (z. B. Wechselwirkung mit § 3 Nr. 56 EStG);
- ein möglichst einheitlicher Beratungsansatz bei den Arbeitnehmern, um Irritationen und Nacharbeiten durch den Arbeitgeber zu verhindern;
- administrative Aspekte (off- und online);

- günstige Kostenstrukturen;
- Erfahrungen im tarifvertraglichen Bereich, damit die Portabilität auch dann uneingeschränkt möglich ist, wenn ein Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber wechselt, der tarifvertraglich gebunden ist.

Fazit:

Die Einschaltung eines unabhängigen und erfahrenen Beraters schon in die ersten Überlegungen ist aus mehreren Gründen sinnvoll. Einerseits ist die Bestimmung des Auftragswerts nicht trivial, gerade wenn es um einen Grenzfall in der Frage geht, ob ausgeschrieben werden muss oder nicht. In jedem Fall sollte die Herleitung der Schätzung sauber dokumentiert werden. Andererseits sind die Zuschlagskriterien aus Sicht des Arbeitgebers oft qualitativer Natur und hochgradig spezifisch. Diese Aspekte passen nur bedingt zum europäischen Vergaberecht. Gewichtung und Wertung der Kriterien sind sorgfältig zu wählen, um dem jeweiligen Bedarf eines Arbeitgebers in jedem Einzelfall wirklich gerecht zu werden. Die Ausschreibung muss passend formuliert werden, damit diese die erarbeiteten Anforderungen wiedergibt. Final müssen die Rückmeldungen der Teilnehmer ausgewertet und der richtige Kandidat gefunden werden.

Autor:

Martin Knappstein
m.knappstein@heubeck.de



Wer ist HEUBECK?

HEUBECK gilt seit Jahrzehnten als einer der führenden Anbieter von Dienstleistungen im gesamten Themengebiet der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Das Unternehmen gehört seit 2007 zur Sparkassen-Finanzgruppe (S-FG). Seitdem nehmen immer mehr Unternehmen und Verbände der S-FG sowie deren Kunden das umfangreiche Dienstleistungsangebot von HEUBECK in Anspruch und setzen auf die weitreichende Kompetenz des Hauses bei der fachlichen Begleitung eigener Versorgungssysteme.