

Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di Fachgruppe Versicherungen zum Verhältnis unseres Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung und der neu eingeführten gesetzlich vorgeschriebenen Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis durch den Arbeitgeber



Am 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Neben dem Sozialpartnermodell beinhaltet dieses Gesetz auch weitere Verbesserungen in der betrieblichen Altersversorgung, eine davon ist die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis.

Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Gehaltsumwandlung ab, so muss der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss von 15% des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019 und für bereits bestehende Vereinbarungen ab dem 01.01.2022.

Der Arbeitgeberverband des privaten Versicherungsgewerbes (agv) vertritt, ohne sich in dieser Frage mit seinem Tarifvertragspartner ver.di rückgekoppelt zu haben, die Rechtsauffassung, dass diese Vorschrift zur zwingenden Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge für die Angestellten, für die der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe Anwendung findet, nicht gilt, weil die Eingangsformel unseres TV-Entgeltumwandlung dies ausschließt.

Diese lautet: „Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, in Anwendung der §§1a, 19 BetrAVG folgende Vereinbarung getroffen:“

Dr. Sebastian Hopfner kommentiert den Sachverhalt wie folgt:

„Die Feststellung in der Präambel, dass die Vereinbarung des Tarifvertrages in Anwendung der §§ 1 a, 19 BetrAVG (bis 31.12.2017 § 17 Abs. 3 BetrAVG) erfolgt, hat rechtlich zur Folge, dass neben dem Tarifvertrag der gesetzliche Entgeltumwandlungstatbestand samt sämtlicher Nebenregelungen des § 1a BetrAVG keine Anwendung findet. Es war aus Sicht der Tarifvertragsparteien nicht sinnvoll, den Angestellten Rechtsansprüche auf Entgeltumwandlung aus verschiedenen Rechtsgrundlagen zuzugestehen. Der Tarifvertrag kommt insofern seiner Ordnungsfunktion nach. § 1 a BetrAVG findet also neben dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung keine Anwendung, es sei denn, der TV EU erklärt die gesetzlichen Regelungen für anwendbar (so etwa in § 2 Abs. 7 TV EU). Auch die ab 01.01.2019 geltende Regelung zum Arbeitgeberzuschuss im Falle einer Entgeltumwandlung gem. § 1 a Abs. 1aBetrAVG n. F. gilt bezüglich der dem Tarifvertrag unterworfenen Angestellten nicht. Es bleibt den Parteien des Arbeitsvertrages bzw. ggf. den Betriebsparteien überlassen, eine Regelung zu einem Arbeitgeberzuschuss zu vereinbaren.“ Sebastian Hopfner (HrsG.), Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, Kommentar, 10. Auflage

Ver.di als Tarifvertragspartei widerspricht dieser Rechtsauffassung des agv deutlich:

Zunächst ergibt sich aus § 26a (hier wird geregelt ab wann der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen ist), dass der Tarifvertrag die neue Regelung zum Arbeitgeberzuschuss (§ 1 a Abs. 1aBetrAVG)

nicht komplett verdrängt, denn hier wird ausdrücklich festgelegt, dass die neue Regelung zum Arbeitgeberzuschuss auch für kollektive Entgeltumwandlungsvereinbarungen (also auch Tarifverträge) gilt.

1. Keine Anwendung des Günstigkeitsprinzip

Die Anwendung der Regelungen zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ergibt sich nicht aus dem Günstigkeitsprinzip. Denn der § 19 BetrAVG erlaubt tarifvertragliche Abweichungen vom BetrAVG und stellt dies über die gesetzlichen Regelungen. Tarifverträge können (auch bezogen auf den Arbeitgeberzuschuss) Regelungen beinhalten, die im Einzelfall für den Arbeitnehmer ungünstiger sein können.

2. Keine Verdrängung der Neuregelung zum Arbeitgeberzuschuss durch die tarifvertragliche Formulierung

Allerdings enthält der TV EU für das private Versicherungsgewerbe keine Regelung zu den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen. Insofern kann der bestehende Tarifvertrag auch nicht die entsprechende gesetzliche Regelung des BetrAVG verdrängen.

Aus dem TV EU ergibt sich auch kein Verzicht auf eine zum Vertragsabschluss noch nicht existierende Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG. Ein solcher Verzicht hätte ausdrücklich formuliert werden müssen.

Bei der Auslegung des Tarifvertrages hat der Wortlaut des Vertragstextes eine besonders hohe Bedeutung. Denn es muss den Tarifvertragsparteien schon aufgrund des Vertragstextes möglich sein, den Regelungsgehalt klar zu erkennen (BAG 21.03.202 – 4 AZR 254/10, Rn.40.) Es gibt im Tarifvertrag aber keine Regelung, die den neuen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ausschließt.

Die Voraussetzungen für eine anderslautende Interpretation sind aufgrund der besonderen Anforderungen an die Auslegung von Tarifverträgen nicht erfüllt. Die Rechtsprechung hat an die Einbeziehung des subjektiven Willens der Tarifvertragsparteien bei Auslegung hohe Anforderungen gestellt. Solche Auslegungen kommen nur in Frage, wenn ein Tarifvertragstext unterschiedliche Interpretationen zulässt. (BAG 07.07.2004 – 4AZR 433/03) Das ist hier nicht der Fall.

3. Bezug auf die alte Rechtslage im TV EU

Ein Verzicht auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ergibt sich auch nicht aus der Präambel des TV EU. In der Präambel wird auf die Anwendung der §§ 1a, 17 III alte Fassung BetrAVG verwiesen und sich damit auf die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages geltende Gesetzeslage bezogen.

Da es zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages keinen gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberzuschuss gegeben hat, können die Tarifvertragsparteien gar nicht vereinbart haben, dass der Arbeitgeberzuschuss tarifvertraglich ausgeschlossen ist.

Anders als der Arbeitgeberverband vertreten wir die Auffassung, dass der neue gesetzliche Arbeitgeberzuschuss ab 01.01.2019 zu zahlen ist. Der § 26a als Übergangsvorschrift zu § 1 a Abs.1 a BetrAVG sichert den Bestand von tarifvertraglichen Regelungen zu Arbeitgeberzuschüssen. Dies betreffe Regelungen bei denen im Rahmen der Entgeltumwandlung tarifliche Arbeitgeberzuschüsse vorbehaltlich gesetzlicher Änderungen vereinbart worden sind.

In diesen Fällen würde §26 a als Übergangsvorschrift zum neuen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss dieser Tarifregelung eine längere Geltungsdauer geben.

Da der TV EU für das private Versicherungsgewerbe jedoch keinerlei Aussagen zum ersparten Arbeitgeberanteil macht, gibt es keine Regelung die übergangsweise geschützt werden muss. Deshalb ist nach unserer Rechtsauffassung der Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung im Geltungsbereich des MTV ab 01.01.2019 zu zahlen.

Berlin, 23.07.2018

Martina Grundler

Bundesfachgruppenleiterin Versicherungen