

Aktuelles zu § 1a Abs. 1a BetrAVG (15% Weitergabepflicht)

von

Klaus Bepler

Honoraryprofessor Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Vorsitzender Richter am BAG a.D.

Die beiden Fragen

- I. Was genau ist als Arbeitgeberzuschuss geschuldet? Hängt der geschuldete Leistungsumfang von 15% des Umgewandelten allein vom Ob der Einsparung von SV-Beiträgen ab oder limitiert der Umfang der eingesparten SV-Beiträge den Umfang der auf 15% gedeckelten Zuschusspflicht?
- II. Besteht die Weitergabepflicht nach § 1a Abs. 1a BetrVG im Hinblick auf § 19 Abs. 1 BetrAVG auch dann bzw. in dem Umfang nicht, wie ein TV aus der Zeit vor Inkrafttreten dieser Norm keine oder eine nach unten abweichende Zuschusspflicht festgelegt hat oder sind derart geschuldete Zuschüsse nur mit der gesetzlich geschuldete Zahlung zu verrechnen?

Zu Art und Umfang des Anspruchs

- Der neue Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a ist Teil des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1.
 - Er besteht deshalb nach richtiger Auffassung nur für die, die auch den Anspruch aus Abs. 1 haben: rentenversicherungspflichtig abhängig Beschäftigte (§ 17 Abs. 1 S. 3) und auch nur im Umfang des Absatz 1 (bis 4% der BBG).
 - Aus diesem Grund ist auch der auf den Zuschussanspruch zurückgehende Teil der Versorgungsanwartschaft aus Entgeltumwandlung sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5).
 - Dieser Zuschuss ist weder zu versteuern (§ 3 Nr. 63 EStG) noch sind auf ihn Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Zu Art und Umfang des Anspruchs

- Nach § 1a Abs. 1a soll der Arbeitgeber die durch die Entgeltumwandlung ersparten Sozialversicherungsbeiträge nicht behalten können. Diese Beträge sollen abzüglich eines Verwaltungskostenanteils für zusätzlichen Aufbau des betrieblichen Versorgungsanspruchs eingesetzt werden.
- Begrenzt dieses Gesetzesmotiv den Anspruchsumfang? Fragestellung ist insbesondere relevant für die Umwandlung von Verdiensten, die zwischen den BBG für Krankenversicherung und Rentenversicherung liegen (2022: 58.050 / 84.600).

Zu Art und Umfang des Anspruchs

- § 1a Abs. 1a:

„Der Arbeitgeber muss 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich ... weiterleiten, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

- „Soweit“ eindeutig? Nein: § 1a Abs. 2 einerseits und Abs. 3 andererseits
- Gesetzgeberwille eindeutig? Eher nicht; BT-Drs. 18/12612 S. 28:

„... verpflichtet den Arbeitgeber ... den **von ihm ersparten Arbeitgeberanteil** an den Sozialversicherungsbeiträgen **in pauschalierter Form** ... weiterzuleiten. ... Mögliche Verwaltungskosten ... werden **mit der Pauschalierung** angemessen **berücksichtigt**.“

Zu Art und Umfang des Anspruchs

Ergebnis

Bei Entgeltumwandlungen im Rahmen des § 1a Abs. 1 besteht nach Abs. 1a ein auf 15% des umgewandelten Betrages gedeckelter Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss, wenn Arbeitsentgelt umgewandelt wird, das unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung liegt.

Bei einem Umwandlungsbetrag zwischen den BBG der Krankenversicherung und der Rentenversicherung ist das Gesetz lückenhaft. Die Zuschusspflicht könnte durch den gesetzlichen Pauschalbetrag, durch eine Spitzabrechnung des ersparten Gesamtsozialversicherungsbeitrags (§ 28 d SGB IV) oder eine Spitzabrechnung abzügl. eines Verwaltungskostenbeitrags erfüllbar sein. Hier bedarf es der richterlichen Rechtsfortbildung (Oder der TV-Parteien??).

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

- Der Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur
 - *Rechtsprechung*: Bisher keine Befassung; die Frage nach einer Verdrängung des § 1a durch Alttarifverträge wird gesehen, aber bisher ausdrücklich nicht beantwortet (BAG, 8. März 2022 – 3 AZR 362/21)
 - *Literatur* gespalten
 - Gegen eine verdrängende Wirkung etwa *Steinmeyer* und *Droßel*
 - Dafür die überwiegende Literatur, die sich insbesondere auf die BT-Drs. 18/12612 S. 28 stützt. „Die gesetzliche Neuregelung respektiert das in bereits bestehenden tarifvertraglichen Regelungen ausgehandelte Gleichgewicht.“ (*Thüsing/Beden*)

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

Gegen eine Verdrängungswirkung älterer Tarifverträge auch das am 31.03.2018 vorgelegte Gutachten (*Bepler*, BetrAV 2018, 432-443):

Eine Auslegung von § 1a Abs. 1a und § 19 Abs. 1 im gesetzlich niedergelegten Regelungskontext ergibt, dass nur in Kenntnis der geltenden Neuregelung abgeschlossene Tarifverträge § 1a Abs. 1a verdrängen können.

- *Wortlaut*: „kann in TV abgewichen werden“ nicht „TV gehen vor“
- *Systematik*: Gesetz wertet mit Inkrafttreten des BRSVG die SV-Beitragsersparnis grundlegend um. Abweichung hiervon nicht durch in Unkenntnis dessen abgeschlossene TV.
- *Sinn und Zweck*: Grundlegende, nicht vorhersehbare Umkehrung der Initiativlast für TV-Verhandlungen durch Abs. 1a lässt die Geschäftsgrundlage der Alt-TV entfallen; diese haben keine Angemessenheitsvermutung mehr für sich, die Verdrängung legitimiert.

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

- Das gutachtliche Auslegungsergebnis berücksichtigte nicht die eindeutig entgegenstehende außergesetzlich, nur in den Gesetzesmaterialien niedergelegte Rechtsauffassung des Gesetzgebers in BT-Drs. 18/12612 S. 28 davon, was er geregelt hat. Denn: Mit dem förmlich bekanntgemachten Gesetz, nicht mit den für typische Normunterworfenen weitgehend unzugänglichen Gesetzesmaterialien nehmen der Gesetzgeber seine demokratische Gestaltungsaufgabe wahr.
- Diese am 11.07. 2017 (– 1 BvR 1571/15 u.a.) auch vom BVerfG im Urteil zum Tarifeinheitsgesetz im Zusammenhang mit den Aussagen zum Arbeitskampfrecht einer Minderheitsgewerkschaft zugrundegelegte Auffassung hat sich dort inzwischen geändert.

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

- In seinem Urteil vom 6.06.2018 (1 BvL 7/14), mit dem es die mutige „Zuvor-Rechtsprechung“ des BAG kassiert hat, hat das BVerfG in Rn. 74 f. seine im Juli 2017 zugrunde gelegte Rechtsposition offenbar geändert: Zur Ermittlung der Regelungskonzeption eines Gesetzes komme „neben Wortlaut und Systematik den Gesetzesmaterialien eine nicht unerhebliche Indizwirkung zu“.
- Diese Auffassung zur Gesetzesauslegung wird von den Arbeitsgerichten wohl künftig zugrunde gelegt werden. Deren wahrscheinliches Ergebnis: Nach dem jedenfalls zunächst maßgeblichen Willen des Gesetzgebers wird § 1a Abs. 1a nach § 19 Abs. 1 auch durch vor Inkrafttreten des BRSg insoweit ungünstigere TV verdrängt.

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

Die für die Alt-TV und deren Wirkung im Verständnis des historischen Gesetzgebers im Übrigen verbleibenden verfassungsrechtlichen Fragen:

- Verstoß gegen Art. 3 GG, weil für die Ungleichbehandlung der an Alt-TV “Gebundenen“ gegenüber sonstigen Beschäftigten seit dem Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a nicht mehr die Prinzipien der Tarifautonomie streiten? Die Alt-TV haben seither aus der Sicht des Gesetzgebers hinsichtlich der Verwendung der eingesparten SV-Beiträge nicht mehr die für TV typische Angemessenheitsvermutung für sich.
- Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG? Gesetzgeberische Anordnung der mitgliedschaftsschädlichen Fortgeltung eines nicht mehr zu unterstellenden gemeinsamen Regelungswillens.
- Ausweg: Teilweises Außerkrafttreten der Alt-TV wegen eines teilweisen Wegfalls der Geschäftsgrundlage mit dem Inkrafttreten des BRSBG??

Die Bedeutung der Tariföffnung für Alttarifverträge

- **Aber:** Auf diesen Frage kommt es wohl in aller Regel nicht an, wenn ein Alt-TV zu einem Zuschussanspruch schlicht schweigt. Eine abweichende Tarifregelung setzt in jedem Falle der Schriftform unterliegende (§ 1 Abs. 2 TVG) Tarifbestimmungen voraus. Aus ihnen muss sich mit der gebotenen Klarheit ergeben, dass die TV-Parteien übereinstimmend die Möglichkeit eines solchen Zuschusses gesehen und sich darauf geeinigt haben, dass es ihn nicht geben soll. Eine Tariflücke in diesem Punkt allein reicht für eine derartige Auslegung nicht aus. Für eine solche Lückenauslegung gab es vorgeseztlich zu viele UmwandlungsTV, die keine Arbeitgeberzuschüsse vorsahen.als dass das Schweigen völlig atypisch und deshalb „beredt“ wäre.