



EBERBACHER KREIS

Gesetzlicher Korrekturbedarf bei den Sozialpartnermodellen

Prof. Dr. Martin Franzen

Ludwig-Maximilians-Universität, München

Gesetzlicher Korrekturbedarf bei den Sozialpartnermodellen

Vortrag auf dem Kongress des Eberbacher Kreises zum Thema
„Sozialpartnermodelle“ am 21. Juni 2022 in Berlin

Professor Dr. Martin Franzen

Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München

Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht
und Bürgerliches Recht



Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 73:

„Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden.“

Überblick über den Inhalt des Vortrags

I. Differenzierung nach der Verbandszugehörigkeit

II. Gesetzliche Korrekturen im Rahmen der §§ 21 ff. BetrAVG

I. Differenzierung nach der Verbandszugehörigkeit – Arbeitnehmerseite

Entwicklung der Rechtsprechung des BAG zu tarifvertraglichen Differenzierungsklauseln

- **Einfache Differenzierungsklauseln** zulässig, soweit solche Klauseln nicht an den Kern des Austauschverhältnisses von Leistung und Gegenleistung anknüpfen und keinen unzumutbaren Beitrittsdruck auf die Außenseiter-Arbeitnehmer ausüben.
- Kein Ausweichen durch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln möglich

- **Unzulässig: Tarifausschluss- und Spannenklauseln**
- **Zulässig auch Sonderformen von Differenzierungsklauseln:**
 - Stichtagsklauseln, auch Binnendifferenzierungsklauseln genannt
 - Außertarifvertraglicher Regelungen im Zusammenhang mit Erholungsbeihilfen nach § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG

Umfang zulässiger Differenzierungen

- Grundsatz: stets das Doppelte des Gewerkschaftsbeitrags,
also 2% des Bruttoeinkommens
 - Weitergehend die BAG-Rechtsprechung in Sanierungsfällen
- => ca. 6 bis 8% des Bruttoeinkommens

Praktischer Einsatz von Differenzierungsklauseln im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Praktische Probleme:

Arbeitgeber darf aus Gründen des Datenschutzrechts (Art. 9 Abs. 1 DS-GVO) und des Koalitionsrecht (Art. 9 Abs. 3 GG) die Gewerkschaftszugehörigkeit grundsätzlich nicht erfahren.

Anwendungsbeispiel für betriebliche Altersversorgung:

Gewerkschaftsmitglieder unter den Arbeitnehmern bekommen zum Rentenbeginn oder einige Monate vorher eine Einmalzahlung, welche die obengenannten Grenzen wahrt. Die Voraussetzungen für den Bezug legt der Tarifvertrag fest. Die Gewerkschaft erteilt den berechtigten Arbeitnehmern eine entsprechende Bescheinigung.

Ausweichen auf andere Konstruktionen, wie etwa außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen

=> Ergänzung von § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG um die Worte:
„sonstige Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien auf
Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite“ nach dem Wort Tarifvertrag“

Arbeitgeberseite

§ 21 Abs. 3 BetrAVG:

„Die Tarifvertragsparteien sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Der durchführenden Versorgungseinrichtung dürfen im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nicht tarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden.“

Rechtsfolge:

Begründung der Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales (BT-Drucksache 18/12612, S. 31):

„Eine Nichtberücksichtigung der Soll-Vorschriften hat keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Tarifvertrags und keine Haftungsfolgen für die tarifschließenden Parteien.“

Zulässigkeit höherer Beiträge für nichttarifgebundene Arbeitgeber?

Problem:

„Bei gleichen Voraussetzungen dürfen Prämien und Leistungen nur nach gleichen Grundsätzen bemessen werden.“ (§ 138 Abs. 2 VAG)

- M. E.: Vorrang des Tarifvertragsrechts vor Versicherungsaufsichtsrecht!
- Klarstellung durch den Gesetzgeber in §§ 244a VAG notwendig

II. Gesetzliche Klarstellungen bei §§ 21 ff. BetrAVG

1. Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung (§ 21 Abs. 1 BetrAVG)

- Keine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 2 TVG erforderlich



Begründung des Regierungsentwurfs des Betriebsrenten-Stärkungsgesetzes (BT-Drucksache 18/11286, S. 45):

„Die Sozialpartner müssen im Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung vertreten sein oder durch eine Vertretung in spezifischen Gremien der Versorgungseinrichtung hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit steuern können.“

Rechtsfolgen eines Verstoßes bleiben offen.

- Unwirksamkeit des Tarifvertrags und Schadensersatzanspruch der Mitglieder gegen die tarifschließende Gewerkschaft?
(*Diller*, BetrAV 2018, 601, 603)
- Umdeutung einer reinen Beitragszusage in eine Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ?
(*Zwanziger*, Festschrift Kittner, 2021, S. 433, 439)

2. Vereinbarung der einschlägigen Regelungen für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

„Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.“
(§ 24 BetrAVG)

Einschlägig ist der „räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgebliche Tarifvertrag, der bei gegebener Tarifbindung des Arbeitgebers ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde.“ (Begründung des Regierungsentwurfs zum Betriebsrentenstärkungsgesetz, BT-Drucksache 18/11286, S. 47)

Vorschlag: Lockerung des Einschlägigkeitserfordernisses

Ergänzung des § 24 BetrAVG um einen Satz 2:

„Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nicht einschlägige tarifliche Regelungen vereinbaren, wenn die Tarifvertragsparteien zustimmen.“

3. Verhältnis der allgemeinen Tariföffnungsklausel (§ 19 BetrAVG) zu Tarifverträgen über reine Beitragszusagen (§ 21 ff. BetrAVG)

§ 19 Abs. 1 BetrAVG:

„Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.“

4. Sicherungsbeitrag nach § 23 Abs. 1 BetrAVG

„Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers vereinbart werden.“
(§ 23 Abs. 1 BetrAVG)

5. Garantie durch den Arbeitgeber als Verstoß gegen § 22 Abs. 1 S. 2 BetrAVG?

§ 22 Abs. 1 S. 2 BetrAVG:

„Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden.“

6. Ablösender Tarifvertrag

Zusammenfassung

- Vorrang des Tarifvertragsrechts vor dem Versicherungsaufsichtsrecht im Rahmen der grundsätzlichen Regelungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien
 - => Zulässigkeit der Differenzierung nach der Verbandsmitgliedschaft, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig ist.
- Lockerung des „Einschlägigkeitserfordernis“ bei der Bezugnahme auf Tarifverträge nach § 24 BetrAVG

- Präzisierung der Reichweite der „Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung“ der betrieblichen Altersversorgung bei § 21 Abs. 1 BetrAVG
- Umwandlung der „Soll“-Regelung beim Sicherungsbeitrag in § 23 Abs. 1 BetrAVG in eine „Kann“-Regelung
- Klarstellung, dass Tarifverträge über reine Beitragszusagen an der allgemeinen Tariföffnungsklausel des § 19 BetrAVG partizipieren.

Vielen Dank für Ihre Geduld

**Bei Fragen und Anregungen:
Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de**

https://www.jura.uni-muenchen.de/personen/f/franzen_martin