

**Regelung betrieblicher Altersversorgung:
Was es hinsichtlich Tarifverträgen,
Betriebsvereinbarungen und individualrechtlichen
Vereinbarungen zu beachten gilt**

DGFP Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung | 19. März 2024
In Kooperation mit dem Eberbacher Kreis

Dr. Christian Reichel, Baker McKenzie

Agenda

00 Vorbemerkungen zu den Rechtsquellen von Versorgungszusagen

02 Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung in der Praxis

03 Regelungen mit dem Betriebsrat und Reichweite der Mitbestimmung

04 Ablösung von individuellen und kollektiven Versorgungszusagen

00 Vorbemerkung zu den Rechtsquellen von Versorgungszusagen

Rechtsquellen für die betriebliche Altersversorgung

- Gesetz – zwingend, dispositiv
- Tarifverträge (TV)
- Betriebsvereinbarungen (BV)
- arbeitsvertragliche Regelungen (AV); auch Einheitsregelungen und Gesamtzusagen
- Allgemein: Gebot der Rechtsquellenklarheit

Verhältnis dieser Rechtsquellen zueinander

- Allgemeiner Grundsatz: Rangprinzip – der rangniedrigere Gestaltungsfaktor muss dem ranghöheren weichen
 - Arbeitsrecht: oft Verdrängung durch das Günstigkeitsprinzip
- Beispiel: Rangprinzip zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 3 BetrVG), wenn keine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)
- Beispiel: Günstigkeitsprinzip zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag (§ 4 Abs. 3 TVG) bzw. Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag (Rspr., kollektiver Günstigkeitsvergleich)

Verhältnis dieser Rechtsquellen zueinander

- Beispiel: Rangprinzip zwischen zwingendem Gesetz und TV/BV/AV
 - Aber: regelmäßig günstigere Regelungen möglich
 - Aber: Gilt nicht bei dispositiven gesetzlichen Regelungen (insb. Aufgabe des Rangprinzips bei tarifdispositiven Regelungen wie z.B. hinsichtlich verschiedener Regelungen des BetrAVG die gesetzliche Tariföffnungsklausel in § 19 Abs. 1 BetrAVG)
- Ranggleiche Normen
 - Ablösungsgrundsatz – jüngere Regelung hat Vorrang vor der älteren Regelung
 - Aber: Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit bei TV und BV
 - Nach Zuständigkeitsverteilung – z.B. zwischen BV/GBV/KBV
 - Spezialitätsprinzip – z.B. zwischen Verband- und Firmentarifvertrag

Verhältnis dieser Rechtsquellen zueinander

- Verhältnis BV - AV
 - BV hat grundsätzlich Anwendungsvorrang
 - Der AV darf von der BV nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichen
- Verhältnis AV – BV (und TV)
 - Grundsätzliche Grenze ist das Günstigkeitsprinzip – Ausschluss von die wirtschaftliche oder sonstige Situation des AN verschlechternder Regelungen
 - Aber: bei BV - kollektiver Günstigkeitsvergleich
 - Aber: Betriebsvereinbarungs- (Tarifvereinbarungs-) Offenheit
 - bei individualrechtlicher Regelung mit kollektivem Bezug (vertragliche AGB, Gesamtzusage, betriebliche Übung): Betriebsvereinbarungsoffenheit anzunehmen wenn keine entgegenstehenden Regelung bestehen (Ermöglichung betriebseinheitlicher Regelungen abseits des – untauglichen – Instruments der Änderungskündigung; aus Sicht des AN entsprechendes Regelungsinteresse erkennbar)

01 Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung in der Praxis

Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung

- Tarifvertrag (Beispiel Chemie)
 - Verschiedene genau definierte Vergütungselemente; teilweise speziell für die bAV, teilweise wahlweise für die bAV; Öffnungsklausel für andere Vergütungselemente
 - Tarifförderung / AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung
 - Grundprinzipien:
 - doppelte Freiwilligkeit (kein Anspruch auf eine bAV)
 - freie Wahl des Durchführungswegs
 - Entgeltumwandlung; Öffnungsklauseln

Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung

- Betriebsvereinbarung (BV)
 - Umsetzung Tarifvertrag; Öffnungsklauseln
 - zusätzliche bAV; Entgeltumwandlung und Arbeitgeber finanzierte Zusagen
 - partielle Mitbestimmung des Betriebsrats
 - Vorteil der kollektiven Regelung
- Arbeitsvertrag
 - Umsetzung der Entgeltumwandlung
 - Altersversorgungszusage, originär oder Verweis auf bestehende Regelungen
 - Einheitszusagen, Gesamtzusagen

Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung

- Zentrales Gestaltungselement: Entgeltumwandlung
 - Entgeltumwandlungsbetrag, Jahresleistung, zusätzliches Urlaubsgeld
 - ggfs. Demographiebeitrag; Zukunftsbeitrag, wenn in BV vorgesehen
 - plus: Chemie-Tarifförderung
 - maximal bis 4% BBG GRV (West)
 - Aber: Öffnungsklausel für BVen hinsichtlich
 - weiteren Entgeltbestandteilen
 - 4% BBG-Deckelung

Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung

- Abschluss Betriebsvereinbarung
 - Verhältnis zu existierenden BVen
 - Ergänzung
 - Ablösung
 - (Freiwillige) BV zur Umsetzung tariflicher Vorgaben; Nutzung von Öffnungsklauseln
 - BV außerhalb tariflicher Vorgaben
 - zusätzliche Versorgung
 - AT-Versorgung

Tarifliche Regelungen und ihre Umsetzung

- Abschluss Individualvereinbarung
 - Entgeltumwandlungsvereinbarung zur Umsetzung der tariflichen Regelungen
 - Verfahren, Form und Fristen tariflich geregelt
 - Tarifliche Öffnungsklausel für freiwillige BV zu Verfahren, Form und Fristen
 - Weitere Zusagen
 - Mitbestimmungsrecht des BR?
 - Verhältnis zu kollektiven Regelungen

02 Regelungen mit dem Betriebsrat und Reichweite der Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung

- Freiwillige Betriebsvereinbarungen (siehe Öffnungsklauseln Tarifvertrag)
- Zwingende – partielle - Mitbestimmung
 - Gesetzes- und Tarifvorrang
 - Sozialeinrichtung / betriebliche Lohngestaltung
 - Mitbestimmungsfreie Entscheidungen
 - Einführung / Beseitigung (nicht Umgestaltung)
 - Dotierungsrahmen
 - Versorgungsform / Versorgungsträger
 - begünstigter Versorgungskreis
 - Leistungsarten

Betriebliche Mitbestimmung

- Mitbestimmungspflichtige Regelungsaspekte
 - Leistungsplan (insbesondere auch bei Umgestaltung)
 - vertragliche Nebenpflichten
- Besonderheiten Entgeltumwandlung
 - Entgeltseite – AN-Recht, keine Mitbestimmung (aber siehe freiwillige Mitbestimmung); Optionsmodell (§ 20 Abs. 2 BetrAVG)
 - Leistungsseite – grs. gleiche Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Leistungsplans – aber der sehr wesentliche Bereich des Leistungshöhe wird wesentlich durch den AN und seine Umwandlungsentscheidung bestimmt
 - Verbindung mit arbeitgeberfinanzierten Zusagen; AG-Zuschuss (nach § 1a Abs. 1a BetrAVG, sonstige Zuschüsse oder weitere Zusagen)

03 Ablösung von individuellen und kollektiven Versorgungszusagen

Ablösung durch/von Betriebsvereinbarungen/Tarifverträgen

- Eine der zentralen Fragen bei der Umstrukturierung von Versorgungswerken
 - Anlässe sind vielfältig: neue Risikoallokation zwischen AG und AN, Senkung des Versorgungsniveaus, Harmonisierung, etc
 - Bestehende individuelle Zusagen (auch Einheitszusagen, Gesamtzusagen)
 - Bestehende Betriebsvereinbarungen; Tarifverträge
- Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit
 - Konkretisierung bei Eingriffen (in die Höhe) der Versorgung
 - bei BV: “Drei-Stufen-Modell”
 - bei TV: allg. rechtsstaatliche Prinzipien – (gewichtige) sachliche Gründe

Ablösung durch/von Betriebsvereinbarungen

- Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit
 - Anwendung bei sonstigen Änderungen und Auswirkungen, z.B.
 - Wechsel von Renten- zu Kapitalleistung (ohne Eingriff in die wirtschaftlich bestimmte Höhe der Gesamtversorgungsleistung)
 - “Systemwechsel” – Wechsel zur reinen Beitragszusage
 - Neues “System” – nur Anspruch auf Beitrag, kein Ansüpruch auf Leistung -> keine Einstandspflicht des AG (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), keine Insolvenzversicherung (§§ 7 ff. BetrAVG), keine Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 BetrAVG) -> ganz erheblicher Eingriff in die Rechtspositionen des AN
 - Neubewertung der Ablösevoraussetzungen, insbesondere auch “Betriebsvereinbarungs-/Tarifvertrags-Offenheit”?
 - Gewichtung von Parametern wie Renditeaussichten, Sicherungsbeitrag, Beteiligung an Durchführung und Steuerung

Fragen?

Baker McKenzie.

Baker McKenzie stellt integrierte Lösungen für komplexe Herausforderungen bereit.

Komplexe geschäftliche Herausforderungen erfordern eine integrierte Antwort über verschiedene Märkte, Sektoren und Rechtsgebiete hinweg. Die Kundenlösungen von Baker McKenzie bieten nahtlose Beratung, untermauert durch fundierte Praxis- und Branchenkenntnisse sowie erstklassige lokale Marktkenntnisse. In mehr als 70 Büros weltweit arbeitet Baker McKenzie mit seinen Kunden zusammen, um Lösungen für eine vernetzte Welt bereitzustellen.

bakermckenzie.com

Die Baker McKenzie Rechtsanwalts-gesellschaft mbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern ist eingetragen beim Registergericht Frankfurt/Main (Sitz der Gesellschaft) HRB 123975. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Berufsträger, der als Gesellschafter, führender Angestellter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

© 2024 Baker McKenzie Rechtsanwalts-gesellschaft mbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern