



Handlungsempfehlung zur 15-prozentigen Zuschusspflicht gemäß § 1 a Abs. 1 a BetrAVG

I. Grundsätzliche Differenzierung zwischen tariflichem und gesetzlichem Anspruch auf Entgeltumwandlung

Im Rahmen der Entgeltumwandlung ist zwischen dem gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) (§ 1 a BetrAVG) und dem tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch nach dem Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR) (§§2, 12 TV TZR) zu differenzieren. Im Anwendungsbereich des Tarifvertrages hat der tarifvertragliche Entgeltumwandlungsanspruch Vorrang.

II. Anwendbarkeit von Tarifverträgen

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist. Die Tarifverträge über Entgelte finden unter folgenden Voraussetzung auf das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung:

1. Bei beidseitiger Tarifbindung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

Tarifverträge finden bei beidseitiger Tarifbindung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers Anwendung. Beidseitige Tarifbindung besteht in Bezug auf die Entgelttarifverträge dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied eines der Mitgliedsverbände des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes und der Arbeitnehmer Mitglied in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ist.

2. Bei Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages

Die Rechtswirkung eines Tarifvertrages wird auf alle Außenseiter erstreckt, die nicht Mitglieder der jeweiligen Tarifvertragsparteien sind, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Allgemeinverbindlichkeit bedeutet hierbei, dass der Tarifvertrag auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt.

3. Individualvertragliche Einbeziehung des Tarifvertrages oder Betriebliche Übung

Tarifbindung bzgl. eines Tarifvertrages kann sich auch daraus ergeben, dass eine individualvertragliche Einbeziehung der Regelungen des Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag erfolgte oder die Regelungen des Tarifvertrages durch betriebliche Übung befolgt wurden. In diesen Fällen

bestehen die tarifvertraglichen Ansprüche auch für nicht beidseits tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

III. Tarifgebiet West:

Der TV TZR begründet im Tarifgebiet West für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter der für den TV TZR entsprechenden Anwendung der Voraussetzungen der Ziffern II 1 oder 3 einen **tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch für Tarifentgelt**. Eine Anwendbarkeit des tarifvertraglichen Anspruches über Ziffer II 2 kommt mangels Allgemeinverbindlichkeit des TV TZR nicht in Betracht. Tarifentgelt ist hierbei jedes Entgelt, das in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt ist. Der TV TZR schließt im Tarifgebiet West den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung aus (vgl. § 10 Abs. 1 TV TZR).

Gemäß des tarifvertraglichen Anspruchs haben Arbeitnehmer zur Finanzierung von Altersversorgungsleistungen Anspruch auf einen Arbeitgeberbetrag in Höhe von 30,68 € für jeden Kalendermonat, wenn sie zugleich eine Eigenleistung in Höhe von 9,20 € im Wege der Entgeltumwandlung erbringen und den monatlichen Gesamtbetrag in Höhe von 39,88 € vom Arbeitgeber für diesen Zweck verwenden lassen. Der Arbeitnehmer kann im Wege der Umwandlung zukünftigen Entgelts auch eine höhere als die benannte Eigenleistung oder eine zusätzliche einmalige Eigenleistung für die Altersversorgung bei dem gewählten Versorgungsträger mit dessen Zustimmung erbringen, wenn dadurch im Kalenderjahr ein Betrag von 4. v.H. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeitgeber und Angestellten nicht überschritten wird. Zusätzlich zu diesem Höchstbeitrag können durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge zur Finanzierung einer Altersversorgungsleistung auf Basis einer Entgeltumwandlung, bis zu einer Höhe von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei umgewandelt werden (§ 2 Abs.5 TV TZR iVm § 3 Nr. 63 EStG n.F.). Das bedeutet, dass im Jahr 2018 3.120 EUR jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei zugunsten der Altersvorsorge an eine Pensionskasse gezahlt werden kann. Weitere 3.120 EUR pro Jahr können steuerfrei angespart werden. Tarifliche Zuschüsse des Arbeitgebers bei weiterer Entgeltumwandlung von Tarifentgelt gemäß § 2 Abs. 5 TV TZR sind nicht vorgesehen.

Auch wenn die **Urlaubsvergütung** (§ 8 Ziff. 4 BRTV) sowie die **Urlaubsabgeltung** (§ 8 Ziff. 6 BRTV) Tarifentgelt darstellen, so ist eine Entgeltumwandlung dessen vom tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch des § 2 TV TZR nach ausgeschlossen. Gleiches gilt für die **Entschädigung** nach § 8 Ziff. 8 BRTV. Arbeitnehmer, die ausschließlich den **Mindestlohn** erhalten, können vom Anspruch auf Entgeltumwandlung keinen Gebrauch machen, denn in keinem Fall darf die Entgeltumwandlung zur Unterschreitung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns führen (vgl. § 2 Abs. 6 TV TZR). Kann ein Arbeitnehmer mehr als den Mindestlohn beanspruchen, so kann Entgeltumwandlung nur in dem Maße vorgenommen werden, als hierdurch der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

IV. Tarifgebiet Ost:

Der tarifvertragliche Anspruch auf Entgeltumwandlung scheidet in den neuen Bundesländern aus. § 13 TV TZR sieht vor, dass der TV TZR für das Tarifgebiet Ost erst mit Beginn seiner Allgemeinverbindlichkeit in Kraft tritt. Da der TV TZR nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde, entfaltet er im Tarifgebiet Ost keine Wirksamkeit. Der räumliche Geltungsbereich ist nicht eröffnet. Folglich wird ein **tarifvertraglicher Entgeltumwandlungsanspruch nicht** begründet.

Da Umandlung von Tarifentgelt nur möglich ist, wenn dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist, kommt eine Entgeltumwandlung aus **Tarifentgelt** im Tarifgebiet Ost nicht in Betracht.

V. Ohne Tarifbindung

Besteht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im **Tarifgebiet West** keine Tarifbindung bezüglich des TV TZR da die Voraussetzungen der Ziffern II 1 oder 3 nicht erfüllt sind, so besteht nur der **gesetzliche Entgeltumwandlungsanspruch**. Über diesen können **übertarifliche Entgelte** umgewandelt werden.

Im **Tarifgebiet Ost** ist der räumliche Geltungsbereich des TV TZR nicht eröffnet, sodass eine Inbezugnahme des tarifvertraglichen Entgeltanspruchs oder eine betriebliche Übung schon nicht in Betracht kommt. Entgeltumwandlung kann nur aufgrund des **gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs** erfolgen. Hierüber kann **übertarifliches Entgelte** umgewandelt werden.

VI. Übertarifliches Entgelt

Im **Tarifgebiet West** kann Übertarifliches Entgelt grds. nur über den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch umgewandelt werden. Eine Ausnahme besteht dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, die tarifvertraglichen Regelungen zur Entgeltumwandlung auch auf das übertarifliche Entgelt anzuwenden. Übertarifliches Entgelt sind freiwillige, frei vereinbarte Zulagen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Im **Tarifgebiet Ost** kann Entgeltumwandlung von übertariflichem Lohn nur über den gesetzlichen Anspruch erfolgen. Mangels eröffnetem räumlichen Geltungsbereich des TV TZR kommt eine individualvertragliche Einbeziehung des TV TZR nicht in Betracht.

VII. Anspruch auf 15%-igen Zuschuss des Arbeitgebers

Mit Inkrafttreten des BRSVG zum 1. Januar 2018 ist der Arbeitgeber verpflichtet die ersparten Sozialversicherungsbeiträge als Arbeitgeberzuschuss in pauschalierter Form in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts zugunsten des Arbeitnehmers weiterzuleiten (vgl. § 1 a Abs. 1 a BetrAVG n. F.). Bei neuen Verträgen zur Entgeltumwandlung ist der Zuschuss ab 1. Januar 2019 zu zahlen. Für individual- und kollektivrechtliche Entgeltvereinbarungen, die bis einschließlich 31. Dezember 2018 geschlossen werden, ist der Zuschuss ab dem 1. Januar 2022 zu zahlen.

Während im Rahmen des **gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruches** eine 15%-ige Zuschusspflicht des Arbeitgebers zwingend besteht, kann, abgesehen von der reinen Beitragszusage, in Tarifverträgen von dieser abgewichen werden.

Nach Auffassung des ZDB besteht im **Tarifgebiet West** danach keine 15%-ige Zuschusspflicht on Top für an den TV TZR Tarifgebundene im Sinne der Ziffer II 1. , da der TV TZR eine solche abbedingende Regelung enthält (§ 10 Abs. 1 TV TZR). Für nach Ziffer II 3 an den TV TZR Gebundene besteht die 15%-ige Zuschusspflicht des Arbeitgebers ebenfalls nicht, insofern der gesamte TV TZR für anwendbar erklärt wurde.

Da der tarifvertragliche Entgeltumwandlungsanspruch im **Tarifgebiet Ost** keine Anwendung findet, stellt sich die Frage der Zuschusspflicht hier nicht. Bezüglich des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruches gelten obige Ausführungen.

VIII. Freiwillige Zuschüsse des Arbeitgebers

Leistet der Arbeitgeber bisher freiwillig finanzielle Beiträge zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers, so sind die 15 % des umgewandelten Entgelts nicht zusätzlich zum freiwilligen Beitrag zu entrichten. Der Arbeitgeber würde damit schlechter gestellt als Arbeitgeber, die bislang keinen freiwilligen Beitrag leisteten. Daher hat der Arbeitgeber lediglich die Differenz zwischen den 15 % des umgewandelten Betrages und seinem freiwillig erfolgten Arbeitgeberzuschuss zu entrichten.

Fallbeispiel 1:

Der in Rheinland-Pfalz ansässige Baubetrieb B stellt Arbeitnehmer C und D ein. Arbeitnehmer C und D verlangen Entgeltumwandlung. Baubetrieb B ist im Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Arbeitnehmer C ist Mitglied der IG BAU. Arbeitnehmer D ist nicht Mitglied der IG BAU. Es besteht keine individualvertragliche Vereinbarung zwischen Baubetrieb B und Arbeitnehmer D, die Regelungen des TV TZR in das Arbeitsverhältnis mit einzubeziehen. Dies ist auch nicht beabsichtigt. Auch zu einer betrieblichen Übung soll es dahingehend nicht kommen.

Entgeltumwandlung aufgrund des tarifvertraglichen Anspruchs kann der Baubetrieb B lediglich für Arbeitnehmer C durchführen, denn C ist Mitglied der IG BAU und der Betrieb selbst Mitglied im Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz, der wiederum Mitgliedsverband des den Tarifvertrag TV TZR schließenden Tarifvertragspartners Zentralverband des Deutschen Baugewerbes ist. Bei Arbeitnehmer D kommt der tarifvertragliche Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht zum Tragen, da Arbeitnehmer D nicht bei der IG BAU organisiert ist. Es besteht keine beiderseitige Tarifbindung.

Fallbeispiel 2:

Der in Rheinland-Pfalz ansässige Baubetrieb B ist im Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Mit Arbeitnehmer D, der nicht Mitglied bei der IG BAU ist, legt er in dessen Arbeitsvertrag fest, dass die Regelungen des TV TZR Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finden. Arbeitnehmer D verlangt nunmehr Entgeltumwandlung auf Grundlage des TV TZR.

Baubetrieb B hat ihm den tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch zu gewähren, da er die Regelungen des TV TZR über eine individualvertragliche Abrede im Arbeitsverhältnis aufgenommen hat. Obwohl mangels Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers D an sich nicht beide über eine Mitgliedschaft im Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverband, die den TV TZR geschlossen haben, tarifgebunden sind, ergibt sich die Tarifbindung über die individualvertragliche Inbezugnahme des TV TZR im Arbeitsvertrag.

Fallbeispiel 3:

Baubetrieb B ist nicht in dem Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Arbeitnehmer D ist hingegen Mitglied bei der IG BAU. In dessen Arbeitsvertrag wird festgelegt, dass die Regelungen des TV TZR Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finden. Arbeitnehmer D verlangt nunmehr Entgeltumwandlung auf Grundlage des TV TZR.

Baubetrieb B hat ihm den tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch zu gewähren, da er die Regelungen des TV TZR über eine individualvertragliche Abrede im Arbeitsverhältnis aufgenommen hat. Obwohl mangels Mitgliedschaft des Baubetriebs B im Verband Bauwirtschaft Rheinland-Pfalz an sich nicht beide über eine Mitgliedschaft im Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverband verfügen und sich hieraus keine Tarifbindung ergeben kann, haben sie Tarifbindung über die individualvertragliche Bezugnahme auf den TV TZR im Arbeitsvertrag bewirkt.

Fallbeispiel 4

Baubetrieb B ist nicht in dem Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Mit Arbeitnehmer D, der nicht Mitglied bei der IG BAU ist, legt er in dessen Arbeitsvertrag fest, dass die Regelungen des TV TZR Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finden. Arbeitnehmer D verlangt nunmehr Entgeltumwandlung auf Grundlage des TV TZR.

Obwohl hier beidseits keine Tarifbindung durch eine etwaige Mitgliedschaft in dem entsprechenden Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverband besteht, ergibt sich der tarifvertragliche Anspruch auf Entgeltumwandlung aufgrund individualvertraglicher Inbezugnahme des TV TZR im Arbeitsvertrag.

Fallbeispiel 5

Es liegt Fallbeispiel 1 bezüglich Baubetrieb B und Arbeitnehmer D zugrunde. Arbeitnehmer D verlangt Entgeltumwandlung gemäß dem tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch.

Dieser steht ihm nicht zu. Arbeitnehmer D ist nicht bei der IG BAU organisiert. Der TV TZR ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Ferner hat weder eine Individualvertragliche Einbeziehung der Regelungen des TV TZR in den Arbeitsvertrag stattgefunden, noch fand eine betriebliche Übung statt, die Tarifbindung in Bezug auf den TV TZR bewirken könnte. Der Arbeitnehmer D kann lediglich Entgeltumwandlung gemäß dem gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1 a BetrAVG verlangen.

Fallbeispiel 6:

Baubetrieb B mit Sitz in Rheinland-Pfalz ist in dem Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Arbeitnehmer D ist bei Baubetrieb B beschäftigt und Mitglied in der IG BAU. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung an den TV TZR besteht ein tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltumwandlung, nach dem Baubetrieb B dem Arbeitnehmer D einen Arbeitgeberanteil von 30,68 € zu seinem Arbeitnehmerbeitrag i. H. v. 9,20 € zur Finanzierung der Altersvorsorgungsleistung leistet.

Baubetrieb B ist nach Auffassung des ZDB in diesem Fall nicht dazu verpflichtet, ab dem 1. Januar 2022 einen Zuschuss von 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse, den Pensionsfonds oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart. Denn § 10 TV TZR hat bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1 a BetrAVG für nicht anwendbar erklärt. Die 15-prozentige Zuschusspflicht wurde nun neu in dem § 1 a Abs. 1 a BetrAVG verankert. Dieser ist mit der tariflichen Altregelung des § 10 TV TZR jedoch wirksam für nicht anwendbar erklärt worden.

Fallbeispiel 7:

Baubetrieb B mit Sitz in Rheinland-Pfalz ist in dem Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz organisiert. Arbeitnehmer D ist bei Baubetrieb B beschäftigt und nicht Mitglied bei der IG BAU. Im Arbeitsvertrag des D wurde vereinbart, dass der Baubetrieb B diesem einen Arbeitgeberanteil von 30,68€ zu dem Arbeitnehmerbeitrag i. H. v. 9,20 € zur Finanzierung seiner Altersvorsorgungsleistung leistet. Die Vereinbarung wurde vor dem 31.12.2018 geschlossen. Weitere Regelungen des TV TZR wurden nicht einbezogen. Arbeitnehmer D verlangt nunmehr vom Baubetrieb B, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse weiterzuleiten, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Baubetrieb B ist hierzu grundsätzlich verpflichtet. Der Ausschluss der Zuschusspflicht über § 10 TV TZR greift hier nicht, da zwischen Baubetrieb B und Arbeitnehmer D nicht die Vorschriften des gesamten TV TZR in den Arbeitsvertrag mit einbezogen wurden. Baubetrieb B muss die Differenz zwischen dem Zuschuss von 15 % des umgewandelten Entgelts zu dem bereits entrichteten Arbeitgeberbeitrag von 30,68 € ab dem 1. Januar 2022 zahlen.

Fallbeispiel 8

Fallbeispiel 7 mit der Änderung, dass im Arbeitsvertrag sämtliche Regelungen des TV TZR einbezogen wurden. Auch hier verlangt Arbeitnehmer D nunmehr vom Baubetrieb B, 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse weiterzuleiten, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Baubetrieb B ist hierzu nicht verpflichtet. Der Ausschluss der Zuschusspflicht über § 10 TV TZR greift, da zwischen Baubetrieb B und Arbeitnehmer D der gesamte TV TZR in den Arbeitsvertrag mit einbezogen wurde. Baubetrieb B muss nicht die Differenz zwischen dem Zuschuss von 15 % des umgewandelten Entgelts und dem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 30,68 € ab dem 1. Januar 2022 zahlen.

Fallbeispiel 9

Baubetrieb B mit Sitz in Rheinland-Pfalz ist in dem Verband Bauwirtschaft-Rheinland-Pfalz mitorganisiert. Arbeitnehmer D ist bei Baubetrieb B beschäftigt und nicht Mitglied bei der IG BAU. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer Teile seines Entgelts umwandeln darf. Es wurde jedoch weder im Arbeitsvertrag von Arbeitnehmer D vereinbart, dass der Baubetrieb B diesem einen Arbeitgeberanteil von 30,68 € zu dem Arbeitnehmerbeitrag i. H. v. 9,20 € zur Finanzierung seiner Altersversorgungsleistung im Rahmen der Entgeltumwandlung leistet, noch bestand eine betriebliche Übung dahingehend. Arbeitnehmer D verlangt nunmehr vom Baubetrieb B, 15 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse weiterzuleiten, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Baubetrieb B ist hierzu verpflichtet. Die Entgeltumwandlung richtet sich nach dem gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch des § 1 a BetrAVG. Da er keinen Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers leistete und damit die ersparten Sozialversicherungsbeiträge vollständig einbehält, hat er nunmehr 15% des umgewandelten Entgelts an die Pensionskasse weiterzuleiten. Dies gilt, sofern die Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31.12.2018 geschlossen wurde, ab dem 1. Januar 2022. Wurde sie nach dem 31.12.2018 geschlossen, gilt dies dann ab 1.1.2019. Der Ausschluss der Zuschusspflicht über § 10 TV TZR greift nicht, da zwischen Baubetrieb B und Arbeitnehmer D die Vorschriften des TV TZR nicht in den Arbeitsvertrag mit einbezogen wurden bzw. eine betriebliche Übung dahingehend nicht stattfand.

Fallbeispiel 10

Wie Fallbeispiel 9, nur dass der Baubetrieb B dem Arbeitnehmer D einen Arbeitgeberanteil zur Entgeltumwandlung, der nicht 30,68 € betrug, sondern darüber oder darunter lag, gewährte.

Baubetrieb B muss die Differenz zwischen dem Zuschuss von 15 % des umgewandelten Entgelts zu dem bereits entrichteten Arbeitgeberbeitrag ab dem 1. Januar 2022 zahlen, sofern die Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31.12.2018 geschlossen wurde; wurde sie danach

geschlossen, dann bereits ab dem 1.1.2019. Auch hier darf der Arbeitgeber, der bereits vor Inkrafttreten des BRSg freiwillig einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers entrichtete, nicht schlechter gestellt werden als der Arbeitgeber, der dies nicht tat.

Fallbeispiel 11

Baubetrieb A mit Sitz in Sachsen-Anhalt ist in dem Baugewerbe-Verband Sachsen-Anhalt organisiert. Arbeitnehmer A ist bei Baubetrieb A beschäftigt und Mitglied bei der IG BAU. Arbeitnehmer A möchte Teile seines Tariflohns im Rahmen der Entgeltumwandlung einsetzen. Er verlangt von Baubetrieb A hierzu den Arbeitgeberanteil von 30,68 € auf Basis des TV TZR und den 15 % Zuschuss auf Grundlage des § 1 a Abs. 1 a BetrAVG.

Baubetrieb A darf dem Verlangen des Arbeitnehmers A nicht nachkommen. Zwar sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber beide tarifgebunden. Allerdings entfaltet der TV TZR im Tarifgebiet Ost keine Wirkung. Der räumliche Geltungsbereich ist nicht eröffnet. Da der TV TZR keine Wirkung entfaltet, fehlt auch die Grundlage, Tariflohn umzuwandeln. Eine Entgeltumwandlung von Tariflohn scheidet aus. Die Frage, ob nun noch 15 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen wären, stellt sich nicht mehr.

Fallbeispiel 12

Baubetrieb A mit Sitz in Sachsen-Anhalt ist in dem Baugewerbe-Verband Sachsen-Anhalt organisiert. Arbeitnehmer A ist bei Baubetrieb A beschäftigt und Mitglied bei der IG BAU. Neben dem Tarifentgelt zahlt der Baubetrieb A dem Arbeitnehmer A noch einen zusätzlichen Betrag von 100,00 € pro Monat. Der Arbeitnehmer A möchte Teile dieses übertariflichen Entgelts im Rahmen der Entgeltumwandlung für seine Altersvorsorge einsetzen. Er verlangt von Baubetrieb A hierzu den Arbeitgeberanteil von 30,68 € auf Basis des TV TZR und den 15-prozentigen Zuschuss auf Grundlage des § 1 a Abs. 1 a BetrAVG.

Baubetrieb A ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeberanteil von 30,68 € zu entrichten, da der tarifvertragliche Entgeltumwandlungsanspruch nach dem TV TZR mangels eröffnetem Geltungsbereich im Tarifgebiet Ost keine Anwendung findet. Die Entgeltumwandlung an sich ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf Grundlage des § 1 a BetrAVG durchzuführen. Dies ist auch möglich, da hier übertarifliches Entgelt umgewandelt werden soll. Nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG ist Baubetrieb A verpflichtet, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse weiterzuleiten. Die Zuschusspflicht kann der Baubetrieb nicht durch individualvertragliche Einbeziehung der Regelungen des TV TZR umgehen, da der TV TZR für das Tarifgebiet Ost keine Wirkung entfalten kann. Hat der Arbeitgeber freiwillig einen Arbeitgeberbetrag geleistet, so ist dieser auf den 15-prozentigen Zuschuss anzurechnen.

Fallbeispiel 13

Baubetrieb A mit Sitz in Sachsen-Anhalt ist in dem Baugewerbe-Verband Sachsen-Anhalt organisiert. Arbeitnehmer A ist bei Baubetrieb A beschäftigt und nicht Mitglied bei der IG BAU. Der Arbeitnehmer A möchte Teile seines Entgelts im Rahmen der Entgeltumwandlung für seine Altersvorsorge einsetzen. Er verlangt von Baubetrieb A hierzu eine Klausel im Arbeitsvertrag, der den TV TZR einbeziehen soll, sodass der Arbeitgeber den Arbeitgeberanteil von 30,68 € auf Basis des TV TZR zu entrichten hat, während er selbst 9,20 € erbringen wird. Zusätzlich verlangt er vom Baubetrieb A den 15-prozentigen Zuschuss auf Grundlage des § 1 a Abs.1 a BetrAVG.

Baubetrieb A ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeberanteil von 30,68 € zu entrichten, da der tarifvertragliche Entgeltumwandlungsanspruch nach dem TV TZR mangels eröffnetem Geltungsbereich im Tarifgebiet Ost keine Anwendung finden kann. Eine individualvertragliche Inbezugnahme des TV TZR ist nicht möglich. Die Entgeltumwandlung an sich ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf Grundlage des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruches nach § 1 a BetrAVG durchzuführen. Dies ist auch möglich, da hier übertarifliches Entgelt umgewandelt werden soll. Nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG ist Baubetrieb A verpflichtet, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse weiterzuleiten. Die Zuschusspflicht kann der Baubetrieb nicht durch individualvertragliche Einbeziehung der Regelungen des TV TZR umgehen, da der TV TZR für das Tarifgebiet Ost keine Wirkung entfalten kann.

Sofern der Baubetrieb A aufgrund einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Arbeitnehmer A bereits einen Arbeitgeberzuschuss zu dessen Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung entrichtete, muss der Baubetrieb A lediglich die Differenz zwischen dem bereits entrichteten Arbeitgeberzuschuss und dem Zuschuss von 15 % des umgewandelten Entgelts an die Pensionskasse weiterleiten. Die Zuschusspflicht besteht für Entgeltvereinbarungen bis einschließlich 31.12.2018 ab dem 1.1.2022; für Vereinbarungen ab dem 1.1.2019 bereits ab dem 1.1.2019.