

Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung

§§ 1a Abs. 1, 17 Abs. 3 BetrAVG

1. Vom Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann in Tarifverträgen – auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers – abgewichen werden.

2. Zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Mitarbeitern lässt sich der Anspruch nur abbedingen, wenn sie die Anwendung der „einschlägigen“ tariflichen Regelungen vereinbart haben.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 19. April 2011 – 3 AZR 154/09

Problempunkt

Die Parteien stritten darüber, ob der Beklagte, ein privatrechtlicher Verein, verpflichtet ist, Entgeltansprüche des Klägers durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung zu verwenden.

Im Arbeitsvertrag des Klägers war die Geltung des BAT und der Folgetarifverträge sowie des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vereinbart. Der ATV schließt den Entgeltumwandlungsanspruch aus. Der Kläger war Mitglied der Gewerkschaft. Der Beklagte war mangels Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden. Der Mitarbeiter verlangte Umwandlung von Teilen seiner Vergütung für eine betriebliche Altersversorgung. Der Beklagte lehnte dies mit Verweis auf die Tarifbestimmungen ab. Arbeitsgericht und LAG wiesen die Klage ab.

Entscheidung

Das BAG bestätigte dagegen den Anspruch des Mitarbeiters auf Entgeltumwandlung. Nach seiner Auffassung schließt der ATV den Anspruch nicht aus. Nach § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG kann in Tarifverträgen von § 1a BetrAVG abgewichen werden, wenn die Regelung aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Mangels Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband bestand jedoch keine beiderseitige Tarifbindung.

Nach § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG gelten abweichende tarifliche Bestimmungen ausnahmsweise auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien, wenn sie die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen ver-

einbart haben. Nach Auffassung des BAG ist der ATV aber keine einschlägige tarifliche Regelung in diesem Sinne. § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG setzt die Bezugnahme auf den räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrag voraus. Allein die fachliche Anwendbarkeit reicht nicht. Dies gilt sogar, wenn der Arbeitgeber die Anwendung des Tarifvertrags mit allen Arbeitnehmern vereinbart hat und kein anderer einschlägiger Tarifvertrag existiert. Einschlägig ist nur der Tarifvertrag, der bei unterstellter Tarifgebundenheit beider Parteien auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar Anwendung fände.

Konsequenzen

Nach § 17 Abs. 3 BetrAVG stehen einige Schutznormen des BetrAVG zur Disposition der Tarifvertragsparteien, u. a. der Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG), die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 BetrAVG) und die Anpassungsprüfung (§ 16 BetrAVG). Das BAG bestätigte den Ausnahmecharakter der Regelung. Nur Tarifvertragsparteien sollen sich über die in § 17 BetrAVG genannten Schutznormen hinwegsetzen können. Die Übernahme fachfremder Tarifbestimmungen über die betriebliche Altersversorgung ist bei mangelnder beidseitiger Tarifbindung nicht möglich. Nur die Regelungen eines in jeder Hinsicht einschlägigen Tarifvertrags begründen die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht.

Praxistipp

Der Anspruch eines Mitarbeiters auf Entgeltumwandlung lässt sich nur unter engen Voraussetzungen ausschließen. Allein dass der Tarifvertrag fachlich anwendbar ist, genügt nicht. Erforderlich ist, dass er räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Will der Arbeitgeber die Modalitäten der betrieblichen Altersversorgung durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag regeln, muss er prüfen, ob dieser in allen Belangen einschlägig ist. Verweist er auf einen nicht einschlägigen Tarifvertrag, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BetrAVG – die er gerade ausschließen wollte.

RA und FA für Arbeitsrecht Thorsten Walter,
Bartsch Rechtsanwälte, Karlsruhe