

## Bundesarbeitsgericht: Auch Alt-Tarifverträge können den Zuschussanspruch ausschließen

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer Grundsatzentscheidung vom 20.08.2024 in drei parallel gelagerten Fällen dazu geäußert, ob auch ein Tarifvertrag, der vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (01.01.2018) geschlossen wurde, das den gesetzlichen Zuschussanspruch zur Entgeltumwandlung eingeführt hat, eine zulässige Abweichung im Rahmen der Tariföffnung der Vorschrift darstellen kann.

Die am 20.08.2024 verhandelten Revisionen in den Verfahren 3 AZR 285/23, 3 AZR 286/23 und 3 AZR 287/23 blieben erfolglos. Der Pressemitteilung 21/24 des Bundesarbeitsgerichts zum Verfahren 3 AZR 285/23 ist zu entnehmen, dass infolge der allgemeinen Tariföffnungsklausel des Betriebsrentengesetzes auch durch einen Tarifvertrag, der vor dem 01.01.2018 geschlossen wurde, eine Regelung zur Entgeltumwandlung getroffen werden kann, die einen gesetzlichen Zuschussanspruch ausschließt. Dies war bisher umstritten, da einige Stimmen in der Literatur davon ausgingen, dass eine zulässige Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen nur in Kenntnis dieser Bestimmungen (subjektive Betrachtung) erfolgen könne.

Dem hat das Bundesarbeitsgericht nun durch eine objektive Betrachtung (liegt eine Abweichung vor oder nicht) eine Absage erteilt. Näheres zu den Erwägungen der Richter lässt sich erst nach

Veröffentlichung der Entscheidungsgründe sagen. Eine ausführliche Besprechung der Entscheidung liefern wir nach.

Welche inhaltlichen Voraussetzungen ein Tarifvertrag erfüllen muss, damit er wirksam vom gesetzlichen Zuschussanspruch zur Entgeltumwandlung abweichen kann, dazu hatte sich das BAG bereits in der Entscheidung vom 08.03.2022, 3 AZR 362/21, geäußert. Dieser lag der identische Tarifvertrag wie in den aktuell entschiedenen Fällen zugrunde. Demnach muss der Tarifvertrag erkennbar die Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung regeln. Dabei brauchen die Normen des Betriebsrentengesetzes, von denen abgewichen wird, nicht ausdrücklich genannt zu werden.

Auch ohne Tarifbindung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kann ein einschlägiger Tarifvertrag durch arbeitsvertragliche Bezugnahme für das Arbeitsverhältnis anwendbar sein.

**Mit unserem umfassenden Beratungsangebot in der betrieblichen Altersversorgung unterstützen wir Sie in allen arbeits- und steuerrechtlichen Fragen der betrieblichen Vorsorge. Gerne prüfen wir Tarifverträge daraufhin, ob sie in zulässiger Weise den gesetzlichen Zuschussanspruch suspendieren können. Sprechen Sie uns einfach an: [SLPM-Beratung@swisslife.de](mailto:SLPM-Beratung@swisslife.de)**