

BAG zur Erfüllung der gesetzlichen Zuschussverpflichtung durch bestehende Arbeitgeberleistungen

Die Zuschussverpflichtung des Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist mal wieder Thema vor dem Bundesarbeitsgericht.

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Seit der Einführung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses in 2018 wird darüber gestritten, ob der Arbeitgeber den gesetzlichen Zuschuss zusätzlich zahlen muss, wenn er bereits vor Inkrafttreten der neuen Zuschussverpflichtung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 01.01.2018 einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gezahlt und vereinbart hat.

Für Unternehmen in denen tarifvertragliche Regelungen zur Entgeltumwandlung gelten, hat das Bundesarbeitsgerichts (BAG) bereits in mehreren Entscheidungen Klarheit geschaffen.

Wie sieht es aber außerhalb der Geltung von tarifvertraglichen Regelungen aus?

Muss der Arbeitgeber den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zusätzlich leisten, wenn er bereits vor Inkrafttreten der gesetzlichen Zuschussverpflichtung eine Arbeitgeberleistung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung vereinbart hat (z.B. durch Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage)?

Mit einem solchen Fall hatte sich nun das BAG am 24.06.2025 (Az.: 3 AZR 158/24) in der Berufung zu einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen (Urteil vom 17.4.2024- 6 Sa 808/23) zu beschäftigen.

Was war passiert?

Der Arbeitgeber hatte mit seinem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG geschlossen.

Die genaue Regelung ist im Urteil nicht abgebildet. Geregelt war inhaltlich jedoch ungefähr nachfolgendes Fördersystem:

„Der Betriebsrat und der Arbeitgeber vereinbaren, dass dem Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe von EUR 40,00 monatlich gewährt wird, den der Arbeitnehmer nach seiner Wahl nachfolgend verwenden kann:

- Zur Einzahlung in einen Vertrag nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz,
- Zur Einzahlung in eine Direktversicherung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung oder
- Zur Barauszahlung.“

Eine Aussage zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis enthielt die Betriebsvereinbarung nicht.

Der klagende Arbeitnehmer hatte sich entschieden die EUR 40,00 zugunsten der bAV zu verwenden und zzgl. EUR 70,00 € aus seinem Entgelt zugunsten der bAV umzuwandeln.

Zu entscheiden war, ob mit der Umwidmung der EUR 40,00 in die bAV bereits der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG erfüllt war bzw. dieser auf die Leistung nach der Betriebsvereinbarung angerechnet werden konnte.

Der Arbeitgeber berief sich auch darauf, dass er den Beitrag durch Änderungsmitteilung 2023 als Arbeitgeberzuschuss ggü. dem Arbeitnehmer bezeichnet hatte. Diesen haben wohl auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet.

Entscheidung des LAG Hessen¹

Auf den Leistungszweck kommt es an!

¹ <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE240001165>

Nach Ansicht des LAG handelt es sich bei den Ansprüchen aus der Betriebsvereinbarung und aus § 1a Abs. 1a BetrAVG zwar jeweils um Zahlungsansprüche, diese verfolgen jedoch einen unterschiedlichen Zweck.

Mit dem gesetzlichen Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wollte der Gesetzgeber bewirken, dass der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung den von ihm ersparten Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung an den Arbeitnehmer weitergibt. Sie soll der Versorgung des Arbeitnehmers zugutekommen.

Anders sah es jedoch mit der Leistung aus der Betriebsvereinbarung aus. Diese konnte für verschiedene Zwecke verwendet werden, die auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt werden konnten.

Der unterschiedliche Leistungszweck ist für das LAG entscheidend. Der Arbeitgeber war aufgrund unterschiedlicher schuldrechtlicher Ansprüche zur Leistung verpflichtet.

1. Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG auf EUR 70,00 Entgeltumwandlung und
2. Optionen für Verwendung der EUR 40,00 aus der Betriebsvereinbarung.

Daher kann er die Erfüllung für zwei Ansprüche auch nicht durch Zahlung von nur einem Anspruch in Höhe von 40,00 EUR bewirken, denn diese würde schlicht nicht ausreichen. Der Arbeitgeberzuschuss kommt als selbständiger Anspruch „on-top“.

Auch dass der Arbeitgeber die Leistung aus der Betriebsvereinbarung nachträglich als Arbeitgeberzuschuss bezeichnet hat, ändere daran nichts. Einseitig könne der Arbeitgeber nachträglich die Leistung nicht neu bestimmen. Wegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG ginge dies auch nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats, da es sich dann um einen Verzicht handle.

Anrechnung

Eine Anrechnung war ebenfalls nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass eine Anrechnung auf eine Leistung mit einem anderen Zweck als dem des § 1a Abs. 1a BetrAVG nach § 19 BetrAVG nur wirksam in einem Tarifvertrag vereinbart werden kann.

In einer Betriebsvereinbarung sei dies jedoch nicht möglich. Zudem hatte man eine solche Vereinbarung gar nicht getroffen.

Was sagt das BAG?

Das BAG hat in der Sache nun am 24.06.2025 (BAG - 3 AZR 158/24) verhandelt. Das BAG sah die Sachlage nun offensichtlich anders und hob das Urteil des LAG auf.

Vorliegend musste daher der Arbeitgeber nach Ansicht des BAG den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nicht zusätzlich leisten.

Ausschlaggebend könnte hier die Änderungsmitteilung aus 2023 gewesen sein, was das LAG noch abgelehnt hatte.

Was genau für das BAG in diesem Fall ausschlaggebend für die Entscheidung war und wie genau die Arbeitgeber die Gestaltung vornehmen muss, werden wir erst genau wissen, wenn die Urteilsgründe vorliegen.

Bis zum Vorliegen der Urteilsbegründung müssen wir uns daher noch gedulden. Bei dem BAG kann dies gern bis zu 6 Monate dauern.

Für Arbeitgeber und Berater in der bAV gilt jedoch, dass es sich lohnt die Sache im Auge zu behalten.

Was ist zu tun?

Aktuell kann noch nicht genau gesagt werden, in welchen Fällen der Arbeitgeber die zusätzliche Zahlung des Arbeitgeberzuschusses verhindern kann und welche Voraussetzungen dafür vorliegen müssen.

Wer unseren Newsletter abonniert hat, erhält jedoch weitere Informationen, sobald das Urteil im Volltext vorliegt.

Wir halten Sie -wie immer- auf dem Laufenden.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de