

PraxisWISSEN

Altersvorsorge - Tarifliche Altersvorsorge

- > Geltung des Tarifvertrags über tarifliche Altersvorsorge
- > Hinweispflicht des Arbeitgebers*
- > Verfahrensablauf
- > Höhe des Anspruchs
- > Wann hat der Arbeitgeber den jährlichen Altersvorsorgebetrag zu bezahlen?
- > Welche Ausschlussfristen sind von den Beschäftigten* zu beachten?
- > Wie ist das Verhältnis zu bislang bestehenden Leistungen des Arbeitgebers für Altersvorsorge?
- > Kann der Beschäftigte tarifliche Entgeltbestandteile in Altersvorsorge umwandeln?

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien im deutschen Einzelhandel haben in der Tarifrunde 2023, aufbauend auf der jeweiligen tariflichen Vereinbarung und dem bisherigen Tarifvertrag Altersvorsorge vom 12.04.2005, einen Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge neu abgeschlossen. Die bundesweit nahezu gleichlautend abgeschlossenen Tarifverträge für tarifliche Altersvorsorge (im folgenden TV AltVS) regeln insbesondere Folgendes:

- Voraussetzung und Inhalt der tariflichen Altersvorsorge
- Verhältnis von tarifvertraglicher Altersvorsorge zu vermögenswirksamen Leistungen
- Öffnungsklausel zur Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile für betriebliche Altersversorgung.

* Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Dr. Melanie Eykmann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-124
Fax 089 55118-118
E-Mail eykmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 04/2025

1. Geltung des Tarifvertrags über tarifliche Altersvorsorge

Der Tarifvertrag kommt nur zur Anwendung, sofern

- die Geltung im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder
- beiderseitige Tarifgebundenheit besteht. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ver.di und der Arbeitgeber ein HBE-Mitglied mit Tarifbindung ist oder
- Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages besteht. Der Tarifvertrag AltVS ist derzeit nicht allgemeinverbindlich.

1.1. Wer hat einen Anspruch auf tarifliche Altersvorsorge?

Gemäß § 2 Ziffer 1 TV AltVS haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf tarifliche Altersvorsorge. Dies sind Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Damit ist gleichzeitig klargestellt, dass Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte einschließlich geringfügig Beschäftigter sowie Aushilfen im Sinne von § 4 MTV einen Anspruch haben.

1.2. Erfüllung der Wartezeit von sechs Kalendermonaten

Gemäß § 2 Ziffer 3 TV AltVS entsteht ein Anspruch frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit. Im Unterschied zu anderen gesetzlichen Bestimmungen (Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz) ist nicht von Monaten, sondern von Kalendermonaten die Rede. Diese tarifliche Bestimmung unterscheidet sich im Übrigen auch von § 2 Ziffer 4 Rahmentarifvertrag VWL („... entsteht erstmals mit Beginn des siebten Kalendermonats ...“). Aufgrund dessen ist davon auszugehen, dass es sich um sechs volle Kalendermonate handeln muss. Beginnt deshalb ein Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so sind die sechs Kalendermonate erst mit Ablauf des siebten Kalendermonats der Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit abgelaufen.

2. Hinweispflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 3 Ziffer 3 TV AltVS ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten bei der Einstellung durch

- Aushang am schwarzen Brett oder
- andere geeignete Maßnahmen (z. B. mündlicher oder schriftlicher Hinweis bei der Einstellung; Aushändigung des Tarifvertrages; Information des Beschäftigten über die Auslegung des TV AltVS im Personalbüro)

„auf seinen Anspruch“ hinzuweisen.

§ 3 Ziffer 3 TV AltVS weicht insoweit von § 8 Tarifvertragsgesetz (TVG) ab, der den Arbeitgeber verpflichtet, die für seinen Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Hinsichtlich § 8 TVG wird nach einer Ansicht davon ausgegangen, dass die (bloße) Tarifbindung des Arbeitgebers kraft Mitgliedschaft ihn bereits hierzu verpflichtet. Nach anderer Ansicht muss zumindest ein weiterer Arbeitnehmer des Betriebes Mitglied der Gewerkschaft ver.di sein.

Verstößt der Arbeitgeber gegen § 8 TVG, so zieht dies nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes keine Sanktionen nach sich. Insbesondere entsteht auch kein Schadensersatzanspruch.

Bezüglich § 3 Ziffer 3 TV AltVS wird vom Arbeitgeber der Hinweis „auf den Anspruch“ verlangt. Dies macht nur dann Sinn, wenn der Arbeitgeber positiv weiß, dass eine Tarifbindung besteht.

Sofern feststeht, dass der Tarifvertrag Altersvorsorge auf das jeweilige Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten auf den Tarifvertrag hinzuweisen. Verletzt der Arbeitgeber seine Hinweispflicht, so zieht dies ebenfalls keine Sanktionen nach sich. Hätten die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Rechtsfolge gewollt, hätten sie dies, bei Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Tarifvertragsgesetz, vereinbaren können.

Zu beachten ist allerdings, dass es sich bei den vorgenannten Ausführungen um eine „arbeitgeberfreundliche“ Auslegung des Tarifvertrages handelt. Selbst auf Seiten der Arbeitgeber gibt es Stimmen, die eine derartige Rechtsansicht für problematisch halten. Letztendlich wird hierüber erst durch die Gerichte entschieden werden. Wenn arbeitgeberseits Sicherheit erlangt werden soll, dass keinerlei Haftungsansprüche auf den Arbeitgeber zukommen, so ist aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen, die Beschäftigten in jedem Fall auf den Tarifvertrag und ihren möglichen Anspruch hinzuweisen.

3. Verfahrensablauf

Die Inanspruchnahme der tariflichen Altersvorsorge durch den Beschäftigten vollzieht sich in folgenden Stufen:

3.1. Schriftlicher Antrag des Anspruchsberechtigten

Da der Tarifvertrag ausdrücklich einen schriftlichen Antrag verlangt (§ 3 Ziffer 1, siehe auch § 2 Ziffer 11 TV AltVS), genügt ein mündlicher Antrag des Beschäftigten nicht. Auf einen solchen muss der Arbeitgeber nicht reagieren.

Der Tarifvertrag verlangt vom Beschäftigten nicht, dass dieser jährlich einen neuen Antrag stellt. Lediglich dann, wenn eine Änderung erfolgen soll, muss der Beschäftigte die Änderungen mitteilen.

Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag wird bei einem schriftlichen Antrag zum Ersten des Folgemonats nach Antragstellung wirksam (§ 3 Ziffer 2 TV AltVS). Dies bedeutet, dass der Beschäftigte bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen erst ab dem Folgemonat nach Antragstellung für jeden kommenden Monat des laufenden Jahres ein Zwölftel des Gesamtvorsorgebetrages an Leistungen beanspruchen kann.

3.2. Angebot des Arbeitgebers für eine tarifliche Altersvorsorge

- a) Bevor der Arbeitgeber dem Beschäftigten ein entsprechendes Angebot unterbreitet, hat er sich (in Betrieben mit Betriebsrat) mit dem Betriebsrat „über die Art der angebotenen Altersversorgung“ zu beraten. Beratung ist mehr als bloße Anhörung oder Information.

Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, sich mit Vorschlägen oder Forderungen des Betriebsrates ernsthaft auseinander zu setzen. Außerdem hat er dem Betriebsrat ausreichend Zeit zu lassen, eigene Vorstellungen zu erarbeiten. Beratung bedeutet allerdings auch, dass die letztendliche Entscheidung darüber, welchen Durchführungsweg und welchen Träger einer Altersversorgung der Arbeitgeber dem Beschäftigten anbietet, letztendlich der Alleinentscheidung des Arbeitgebers obliegt. Dem Betriebsrat steht lediglich ein Beratungsrecht, jedoch kein Mitentscheidungsrecht, zu. Arbeitgeber und Betriebsrat werden gemeinsam zu überlegen haben, welche Lösung für den Betrieb und die Beschäftigten die sinnvollste Lösung ist.

Der Arbeitgeber kann deshalb auch trotz entgegenstehender Meinung des Betriebsrates die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse und Pensionsfonds seinen Beschäftigten anbieten. Lediglich der Durchführungsweg der Direktversicherung kann nur im Einvernehmen, also mit Einverständnis des Beschäftigten, gewählt werden (§ 4 Ziffer 1 Satz 3 TV AltVS). Dies hängt mit § 7 Satz 4 TV AltVS zusammen: Danach trägt der Arbeitnehmer (nicht der Arbeitgeber!) die bei der Direktversicherung anfallende Pauschalsteuer. Dies kann dazu führen, dass der Arbeitgeber Beschäftigten, die das Angebot „Direktversicherung“ ablehnen, ein anderes Angebot unterbreiten muss. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dann ausnahmsweise zwei Angebote in seinem Betrieb den Beschäftigten unterbreiten.

b) Notwendiger Inhalt des Arbeitgeberangebots.

Nach dem Wortlaut des § 4 Ziffer 2 TV AltVS müsste das Angebot des Arbeitgebers

- eine lebenslange Altersrente,
- den Schutz der Hinterbliebenen
- und den Schutz bei Erwerbsminderung

umfassen. Im Rahmen der Protokollnotiz haben die Tarifvertragsparteien allerdings festgelegt, dass auch ein (bloßes) Angebot des Arbeitgebers, das lediglich eine lebenslange Altersrente beinhaltet, zunächst den Anforderungen des Tarifvertrages genügt. Hintergrund der Regelung ist, dass die Ablaufleistung der tariflichen Altersvorsorge ohne Hinterbliebenenschutz und Erwerbsminderung deutlich höher ist als ohne diese zusätzlichen Inhalte. Der Arbeitgeber muss allerdings auf die Möglichkeit einer zusätzlichen Absicherung des Schutzes der Hinterbliebenen und des Schutzes bei Erwerbsminderung unter Vorlage der entsprechenden Tarife hinweisen.

Sodann steht es dem Beschäftigten frei, dieses Arbeitgeberangebot (lediglich unter Einschluss einer lebenslangen Altersrente) anzunehmen oder aber zusätzlich den Schutz der Hinterbliebenen und/oder auch zusätzlich den Schutz bei Erwerbsminderung zu beantragen. Im letzteren Fall müsste dann das Arbeitgeberangebot (ohne Gesundheitsprüfung) entsprechend ergänzt werden.

Hat der Beschäftigte ein bestimmtes Angebot des Arbeitgebers zunächst angenommen, kann er seine Entscheidung im Laufe der Versicherungszeit lediglich mit Wirkung zu Beginn des Folgejahres und nur schriftlich ändern. Mündliche Änderungswünsche sind unbeachtlich.

Weiterhin muss seitens des Arbeitgebers sichergestellt werden,

- dass die Leistung insgesamt mindestens der Summe der zugesagten Beiträge entspricht, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risiko ausgleich verbraucht wurden.
- Bei einer Direktversicherung muss ein unwiderrufliches Bezugsrecht im Versicherungsvertrag, der nicht beliehen werden darf, eingeräumt werden und
- bei einer Pensionskasse ein unmittelbarer Rechtsanspruch besteht.
- Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse ist bis zum Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit ein Insolvenzschutz sicherzustellen.

Schon aus Gründen der Klarheit des Angebots ist es dem Arbeitgeber zu empfehlen, ein schriftliches Angebot abzugeben. Dies kann zum Beispiel auch in der Form eines schriftlichen Aushangs am schwarzen Brett erfolgen. Hinsichtlich seines Angebots sollte sich der Arbeitgeber im Vorfeld – insbesondere durch eine Versicherung oder den Versorgungsträger einer Altersversorgung, mit der er bislang schon zusammenarbeitet – umfassend hinsichtlich sämtlicher Vor- und Nachteile beraten lassen.

3.3. Annahme oder Ablehnung des Angebots durch den Beschäftigten

- a) Nimmt der Beschäftigte dieses, den Anforderungen des Tarifvertrages entsprechende Angebot an, werden seitens des Arbeitgebers die tariflich vereinbarten Beträge für eine tarifliche Altersvorsorge geleistet. Eine unmittelbare Auszahlung des Altersvorsorgebetrages an den Anspruchsberechtigten erfolgt nicht (§ 2 Ziffer 8 TV AltVS).
- b) Lehnt der Beschäftigte dagegen das Angebot des Arbeitgebers ab, obwohl dieses den tariflichen Voraussetzungen genügt, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, seinerseits dem Beschäftigten ein neues, anderes Angebot zu unterbreiten. Vielmehr wird dann der Arbeitgeber von seiner Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Beschäftigten frei. Der Beschäftigte kann bei Ablehnung des Arbeitgeberangebots nicht verlangen, dass die Beträge für tarifliche Altersvorsorge im Rahmen eines anderen Durchführungsweges oder bei einem anderen Versorgungsträger angelegt werden. Auch eine unmittelbare Auszahlung des Altersvorsorgebetrages an den Anspruchsberechtigten ist ausgeschlossen (§ 2 Ziffer 8 TV AltVS).

Lediglich bei einem Arbeitgeberangebot, das eine Direktversicherung beinhaltet, ist der Beschäftigte zur Ablehnung berechtigt (siehe oben 3.2.a).

3.4. Ausbleiben des Angebots - Verbandsregelung

Unterbreitet der Arbeitgeber dem Beschäftigten entgegen den tariflichen Bestimmungen kein Angebot oder genügt das Angebot nicht den vorgenannten tariflichen Bedingungen, so kann der Beschäftigte sich aus einer von den Tarifvertragsparteien gemeinsam erstellten Liste nach eigener Wahl einen Durchführungsweg sowie den Durchführungsträger aussuchen (sogenannte Verbandsregelung, § 5 TV AltVS). Voraussetzung hierfür ist es, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten sechs Monate nach Antragstellung kein entsprechendes Angebot unterbreitet hat. Vor diesem Hintergrund ist jedem Arbeitgeber dringend anzuraten, dem Anspruchsberechtigten ein den tariflichen Bedingungen entsprechendes Angebot zu unterbreiten.

4. Höhe des Anspruchs

4.1. Einmalbetrag für Altersvorsorge (§ 2 Ziffer 2 TV AltVS)

	Seit 01.01.2025
Erwachsene Vollzeitbeschäftigte	420,00 Euro ¹ (bis zum 31.12.2024: 300,00 Euro)
Azubis und jugendliche Vollzeitbeschäftigte	210,00 Euro ¹ (bis zum 31.12.2024: 150,00 Euro)
Teilzeitbeschäftigte	anteilig ²

¹ Diese Beträge erhält der Beschäftigte nur dann, wenn er keine vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch nimmt. Ansonsten reduzieren sich die angegebenen Beträge (siehe unten 4.2.).

² Anspruchsberechtigte Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Betrag, dessen Höhe anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bestimmt wird. Schwankt die Arbeitszeit, errechnet sich ihr Anspruch nach der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb der letzten zwölf Monate vor Fälligkeit.

4.2. Verhältnis von Altersvorsorgebetrag und vermögenswirksamen Leistungen

Die Tarifvertragsparteien haben zwar vereinbart, dass die Beschäftigten eine tarifliche Altersvorsorge in Anspruch nehmen können; sie dürfen allerdings dazu auch nicht gezwungen werden. Dies bedeutet außerdem, dass die Beschäftigten bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen auch nach wie vor vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen können.

In diesem Fall reduzieren sich dann die seitens des Arbeitgebers zu erbringenden Beträge. Es sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden:

- a) Der Beschäftigte hat bislang keinen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen und will auch keinen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen abschließen (§ 11 Ziffer 1 TV AltVS). In diesem Fall gelten die unter 4.1 genannten Beträge.

Es kommt zu keiner Erhöhung der vorgenannten Beträge dadurch, dass der Beschäftigte keine Beträge für VWL beansprucht.

- b) Der Beschäftigte will einen bestehenden Vertrag über vermögenswirksame Leistungen weiterführen oder einen neuen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen begründen (§ 11 Ziffer 2 TV AltVS).

- Für vermögenswirksame Leistungen erhält der Beschäftigte in diesem Fall gemäß den bereits bislang geltenden Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen 13,29 Euro monatlich (erwachsene Vollzeitbeschäftigte) bzw. 6,65 Euro monatlich (Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte) bzw. bei Teilzeitbeschäftigten die jeweiligen anteiligen Beträge.

- Zusätzlich hat dieser Beschäftigte einen Anspruch auf Leistungen des Arbeitgebers für tarifliche Altersvorsorge. In diesem Fall ermäßigt sich der jährliche Altersvorsorgebetrag von aktuell 420,00 Euro auf 122,71 Euro ($122,71 \text{ Euro} : 12 = 10,23 \text{ Euro}$) jährlich für erwachsene Vollzeitbeschäftigte bzw. 61,36 Euro jährlich für Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte bzw. für Teilzeitbeschäftigte die jeweiligen anteiligen Beträge.

Der Betrag von 122,71 Euro wurde von den Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2023 (bewusst) nicht um 120,00 Euro (analog zur Altersvorsorge) angehoben. Die Tarifvertragsparteien wollten die betriebliche Altersvorsorge fördern.

Verzichtet der Beschäftigte auf die Altersvorsorgebeträge, so führt dies nicht zu einer Erhöhung der ihm für vermögenswirksame Leistungen zustehenden Beträge.
(Ausnahme: Siehe unten c).

- c) Der Beschäftigte hat zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses das 50. Lebensjahr vollendet (§ 11 Ziffer 3 TV AltVS)/oder bei Betriebseintritt das 50. Lebensjahr vollendet und noch keine tariflichen Altersvorsorgeansprüche erworben.

Diese Beschäftigten haben ein Wahlrecht:

- Sie können, wie andere Beschäftigte auch, bestehende Verträge über vermögenswirksame Leistungen weiterführen und/oder (neue) Verträge über vermögenswirksame Leistungen begründen und daneben Leistungen für tarifliche Altersvorsorge erhalten.
- Ebenfalls können sie ausschließlich Leistungen für tarifliche Altersvorsorge in Anspruch nehmen; in diesem Fall erhalten sie dann keine zusätzlichen Zahlungen für vermögenswirksame Leistungen (zu den Beträgen siehe oben Ziffer b).
- Darüber hinaus sind sie allerdings auch berechtigt, ausschließlich vermögenswirksame Leistungen in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall steht ihnen dann statt 13,29 Euro monatlich ein (erhöhter monatlicher) Betrag für VWL von 23,52 Euro monatlich zu. Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweiligen anteiligen Beträge.

4.3. Reduzierung bzw. Entfallen des Anspruchs

- a) Hat der Beschäftigte in einem Kalendermonat nur für weniger als zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt, so erhält er für diesen Kalendermonat keinen (anteiligen) Altersvorsorgebetrag. Der jährliche Altersvorsorgebetrag reduziert sich in diesem Fall anteilig um diesen Monat/diese Monate.

Für folgende Zeiten wird außerdem gemäß dem Tarifvertrag (§ 2 Ziffer 4 TV AltVS) davon ausgegangen, dass es sich um solche Zeiten handelt, für die der Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat:

- Während der Dauer von Krankheitsfällen, wenn der Arbeitgeber nicht zur gesetzlichen Fortzahlung der Entgelte verpflichtet ist (also nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraumes),

- während der Dauer unbezahlter Freistellung von der Arbeit,
 - während der Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit (bzw. Erziehungsurlaub) und tariflichem Elternurlaub (§ 14 MTV).
 - Zwar bestimmt § 2 Ziffer 4 Satz 2 TV AltVS, dass während der Dauer des Wehr- bzw. Ersatzdienstes (eigentlich) kein Anspruch auf die tarifliche Altersvorsorge bestünde. Die nicht abdingbare, also zwingende Vorschrift des § 14 a Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 und 2 ArbPISchG regelt allerdings anderes: Danach hat der Beschäftigte grundsätzlich auch während des Wehrdienstes einen entsprechenden Anspruch. Allerdings kann sich der Arbeitgeber unter den dort genannten Voraussetzungen für die Zeit des Wehrdienstes entrichtete Altersvorsorgebeträge beim Bundesministerium für Verteidigung oder der von ihm bestimmten Stelle erstatten lassen. Darauf haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 4 klarstellend hingewiesen.
- b) Ein Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag ist des Weiteren in der Höhe ausgeschlossen, in der der Beschäftigte bereits für den gleichen Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber oder anderen Leistungsverpflichteten Altersvorsorgebeträge erhalten hat bzw. noch erhalten wird (§ 2 Ziffer 5 TV AltVS).
- c) Zwar endet der Anspruch grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Löst allerdings der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch auf (z. B. Wechsel des Arbeitgebers ohne wirksame Kündigung oder unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist), oder wird das Arbeitsverhältnis durch wirksame außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet, so entfällt bereits für den Monat der Vertragsbeendigung der Anspruch auf die Leistungen für die tarifliche Altersvorsorge (§ 2 Ziffer 6 TV AltVS).

Im Übrigen sei nochmals darauf hingewiesen, dass der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit besteht (§ 2 Ziffer 3 TV AltVS, siehe oben 1.2.). Dies bedeutet, dass der Beschäftigte für die ersten sechs Kalendermonate seines Beschäftigungsverhältnisses keine Leistungen für tarifliche Altersvorsorge erhält, und zwar auch dann nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als sechs Monate andauert hat. Vielmehr erhält er in einem solchen Fall bei Erfüllung der übrigen tariflichen Voraussetzungen erst Leistungen nach Ablauf von sieben vollen Kalendermonaten.

5. Wann hat der Arbeitgeber den jährlichen Altersvorsorgebetrag zu bezahlen?

Der zu bezahlende Betrag wird

- am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres bzw.
- bei unterjährigem Ausscheiden mit dem letzten Abrechnungsmonat

fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag können jedoch auch andere Fälligkeitstermine, sowohl früher als auch später, vereinbart werden (vgl. § 2 Ziffer 9 TV AltVS). Allerdings muss der andere durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Fälligkeitstermin innerhalb desselben Kalenderjahres liegen.

Scheidet der Beschäftigte im Laufe des Kalenderjahres aus, hat er jedoch jahresanteilig mehr erhalten als ihm aufgrund seines unterjährigen Ausscheidens zustehen würde, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten seitens des Arbeitgebers verrechnet werden kann, oder vom Beschäftigten zurückzuzahlen ist. Weigert sich der Beschäftigte, die zu viel erhaltenen Beträge zurückzuerstatten, muss der Arbeitgeber die Beträge vor dem Arbeitsgericht einklagen. Insoweit ist die dreimonatige Ausschlussfrist des Manteltarifvertrages (§ 23 Ziffer 2 MTV) zu beachten.

6. Welche Ausschlussfristen sind von den Beschäftigten zu beachten?

Der Anspruch des Beschäftigten auf den jährlichen Altersvorsorgebetrag des Arbeitgebers erlischt, falls er seinen Anspruch nicht binnen sechs Monaten beim Arbeitgeber geltend macht. Die vom Arbeitgeber geleisteten Altersvorsorgebeträge erscheinen auf der Gehaltsmitteilung des Mitarbeiters. Darüber hinaus wird im Regelfall der gewählte Durchführungsträger auch dem jeweiligen Beschäftigten einen individuellen Kontoauszug zur Verfügung stellen. Der Beschäftigte wird deshalb in der Praxis keine Probleme haben, zu erkennen, ob der Arbeitgeber die ihm zustehenden Beträge überhaupt geleistet hat. Bei dieser Vorgehensweise besteht somit auch eine „Kenntnisnahmemöglichkeit“, die die Tarifvertragsparteien verlangen, damit die Ausschlussfrist in Gang gesetzt wird.

Zur Einhaltung der Ausschlussfrist muss der Beschäftigte seinen Anspruch schriftlich geltend machen. Dies kann nach einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes auch durch Telefax erfolgen.

Wurde das Arbeitsverhältnis bereits beendet, wobei es unerheblich ist, aus welchem Grund die Beendigung/Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte (z. B. Arbeitgeber-kündigung, Arbeitnehmerkündigung, Abschluss eines Aufhebungsvertrages), beträgt die Ausschlussfrist sogar zwei Monate. Die Zwei-Monats-Frist beginnt nach der Auflösung zu laufen. Versäumt der Beschäftigte diese Zwei-Monats-Frist, erlischt ebenfalls ein eventuell vorhandener Anspruch.

7. Wie ist das Verhältnis zu bislang bestehenden Leistungen des Arbeitgebers für Altersvorsorge?

Die Tarifvertragsparteien wollten Arbeitgeber, die bereits bisher ohne tarifvertragliche Verpflichtung eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet haben, wirtschaftlich nicht zusätzlich belasten. Deshalb waren sie sich darüber einig, dass eine bislang bereits bestehende Altersvorsorge den Tarifanspruch erfüllt, sofern der Arbeitgeber nur jeweils für den Mitarbeiter Vorsorgebeträge (mindestens) in Höhe des Tarifvertrages aufwendet. Als Vorsorgeaufwendungen gelten auch individuell zuordnungsfähige Pensionsrückstellungen. Unerheblich ist es deshalb, welcher Durchführungsweg vom Arbeitgeber hierfür in der Vergangenheit gewählt wurde. Übersteigen die bisher gewährten und auch in Zukunft erbrachten Leistungen des Arbeitgebers den Tarifanspruch, besteht kein zusätzlicher Anspruch aufgrund des Tarifvertrages. Lediglich bei geringerer Höhe der betrieblichen Altersvorsorgeaufwendungen hat der Arbeitgeber die Differenz nach dem Tarifvertrag zu erbringen.

Nachdem Versorgungszusagen aufgrund des Tarifvertrages sofort unverfallbar im Sinne des

Betriebsrentengesetzes sind (§ 6 Ziffer 1 TV AltVS), führt dies dazu, dass im Falle einer Anrechnung vom Arbeitgeber weiterhin gewährte betriebliche Altersvorsorgeleistungen ebenfalls sofort unverfallbar werden. Bezüglich der bis zum Zeitpunkt der Anrechnung ohne tarifliche Verpflichtung erbrachten Leistungen ändert sich an deren Verfallbarkeit/Unverfallbarkeit nichts. Bezüglich der nach der Anrechnung weiterhin erbrachten Altersvorsorgebeträge ist allerdings § 4 Ziffer 2 Sätze 3 und 4 TV AltVS zu beachten (unwiderrufliches Bezugsrecht bei Direktversicherung sowie unmittelbarer Rechtsanspruch gegenüber Pensionskasse jeweils für den Beschäftigten).

Gemäß § 9 TV AltVS darf die Anrechnung nicht dazu führen, dass der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entfällt. Deshalb muss dem Beschäftigten der entsprechende Betrag (177,39 Euro) verbleiben. Bei Teilzeitbeschäftigten und Auszubildenden sowie jugendlichen Vollzeitbeschäftigten gelten die entsprechenden (anteiligen) Beträge.

8. Kann der Beschäftigte tarifliche Entgeltbestandteile in Altersvorsorge umwandeln?

Die Entgeltumwandlung setzt nach der Protokollnotiz nicht voraus, dass zunächst die tarifliche Altersvorsorge in Anspruch genommen wird.

Nach den nunmehr geltenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes ist eine Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile (dies kann zum Beispiel Entgelt, tarifliche Sonderzuwendung oder tarifliches Urlaubsgeld sein) in Altersvorsorge zum Aufbau zusätzlicher Leistungen im Alter nur dann möglich, wenn eine tarifliche Öffnungsklausel dies vorsieht. Die Tarifvertragsparteien haben in § 10 TV AltVS eine entsprechende Öffnungsklausel vereinbart. Allerdings ist die Höhe der umzuwandelnden Beträge begrenzt auf maximal vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten.

Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt (§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Grundsätzlich kann die Entgeltumwandlung über alle fünf zur Verfügung stehenden Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge erfolgen. Sofern eine Einigung nicht zustande kommt und der Arbeitgeber die Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse anbietet, ist die Entgeltumwandlung über einen dieser Durchführungswege abzuwickeln (§ 1 a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Anderenfalls kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Soweit und solange der Arbeitgeber sich aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart, verpflichtet ihn § 10 Ziffer 1 Satz 4 TV AltVS seit dem 01.01.2025 zu einer Zusatzleistung i.H.v. 15 % des umgewandelten Betrages.

Entfällt für den Arbeitgeber aufgrund der Umwandlung der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung von rund zwanzig Prozent, verbleibt dem Arbeitgeber damit immer noch eine Ersparnis von rund zehn Prozent. Soweit sich der Arbeitgeber durch eine Umwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge erspart, entsteht auch kein Anspruch des Beschäftigten auf die Förderung des Arbeitgebers durch eine entsprechende Zusatzleistung.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de