



bAV-Praxistipp 11

Tarifverträge in der bAV

Fluch oder Segen für Vermittler und Arbeitgeber?

Vertrauen, das bleibt.

Tarifverträge in der bAV - Fluch oder Segen für Vermittler und Arbeitgeber?

Tarifvorrang, Tariföffnungsklausel, Branchenversorgung – bereits diese Worte lassen den ein oder anderen Vertriebspartner eher zurückschrecken. Doch, wenn man ein wenig Licht ins Dunkel bringt, lassen sich hiermit neue Türen der bAV-Welt öffnen.

Viele der rund 70.000 Tarifverträge in Deutschland beinhalten positive Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) – oftmals sogar mit beträchtlichen Arbeitgeberzuschüssen. Doch zunächst einmal stellen sich einige wichtige Fragen, die wir mit unserem Praxistipp 11 beantworten.

Zu den Themen unseres Praxistipps bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag regelt zusätzlich zum einzelnen Arbeitsvertrag Mindeststandards zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In Tarifverträgen werden z.B. Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Gehälter und auch die bAV geregelt.

Diese Vorgaben sind für die Arbeitgeber verbindlich. Für den Arbeitnehmer bietet sie eine Schutzfunktion.

Die tarifvertraglich geregelte bAV bietet für Unternehmen, aber auch für Vermittler diverse Vorteile. So können durch einheitliche Rahmenbedingungen standardisierte Beratungen und Prozesse organisiert werden. Das schafft Effizienz und Transparenz.

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer in Deutschland unterliegen einen Branchen- oder Firmentarifvertrag. Aber selbst dort, wo ein Tarifvertrag nicht unmittelbar anwendbar ist, weil kein Tarifvertrag zwischen den Tarifpartnern abgeschlossen wurde, orientieren sich viele Arbeitgeber an einem Tarifvertrag und verweisen im Arbeitsvertrag auf einen geltenden Tarifvertrag.

Es gibt somit drei Möglichkeiten, wann ein Tarifvertrag gilt:

1. Der Arbeitnehmer ist Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft und gleichzeitig ist der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Hier spricht man von der so genannten Tarifbindung.
2. Der einzelne Arbeitsvertrag enthält die Regelung, dass ein bestimmter Tarifvertrag Anwendung finden soll. Diese Bezugnahme kommt häufig in Branchen vor, bei denen ein Standardarbeitsvertrag durch den Verband angeboten wird. Beispielsweise bieten die einzelnen Berufsverbände der Ärzte einen kostenlosen Download eines Musterarbeitsvertrages für die medizinischen Fachangestellten an. Hierin ist Bezug auf den Tarifvertrag genommen, der eine durch den Arbeitgeber

finanzierte bAV von 76 Euro monatlich vorsieht. Darüber hinaus erhalten die Angestellten einen Zuschuss von 20 % auf umgewandeltes Entgelt.

3. Der Tarifvertrag wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklärt (§5 TVG).

Muss ich einen Tarifvertrag auch in der bAV berücksichtigen?

Wenn ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, dann sind dessen Regelungen – auch die für die bAV – anzuwenden.

Gerade für die Entgeltumwandlung muss in dem Tarifvertrag etwas geregelt sein oder mindestens durch eine so genannte Tariföffnungsklausel „erlaubt“ werden. Es muss geregelt sein, dass Entgelt, das auf Grundlage eines Tarifvertrages gezahlt wird, in eine bAV umgewandelt werden darf. Ist das nicht der Fall, wäre ein bAV-Vertrag nichtig.

Darüber hinaus sind Tarifverträge oftmals zu Gunsten der bAV formuliert und enthalten sogar attraktive Arbeitgeberfinanzierungen.

Was muss ich für die bAV berücksichtigen?

Auch in der bAV regeln die Tarifverträge die Rahmenbedingungen und Mindeststandards. Hierbei wird z.B. der Personenkreis beschrieben, der in den Genuss einer bAV kommen soll. Hier gibt es, je nach Tarifvertrag, höchst unterschiedliche Regelungen, z.B. in den folgenden Fragestellungen:

- Werden auch Azubis oder Teilzeitbeschäftigte in gleichem Maß begünstigt?
- Welcher Durchführungsweg soll angeboten werden? Oder ist die Wahl frei?
- Wird der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zu leisten?

Diese und andere Fragen werden, mal mehr, mal weniger detailliert, beantwortet.

Ist jedoch keine exakte Beschreibung vorgesehen, muss zumindest durch die Tariföffnungsklausel beschrieben sein, dass der Lohn oder das Gehalt auch in eine bAV fließen darf.

Welche Vorteile hat der Arbeitgeber?

Durch die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen zur bAV hat der Arbeitgeber ein günstiges und effektives Instrument, neue Mitarbeiter für sich zu gewinnen und gute Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Darüber hinaus erfüllt der Arbeitgeber den gesetzlichen Anspruch bzw. den Tarifvertrag.

Zusätzlich kann der Arbeitgeber nun noch die bAV in seinem Unternehmen attraktiv gestalten, indem er mit dem Versicherer einen Kollektivvertrag schließt und seinen Mitarbeitern somit verbesserte Leistungen oder in der Invaliditätsversorgung vereinfachte Gesundheitsprüfung anbietet.

Welche Vorteile hat der Arbeitnehmer?

Für den Arbeitnehmer sind Beiträge zur Entgeltumwandlung bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und bis zu 4 % sozialversicherungsfrei.

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen, kann er grundsätzlich die bAV-Verträge mitnehmen und fortführen.

Im Falle einer Verbraucherinsolvenz oder Zwangsvollstreckung ist die bAV in den meisten Fällen geschützt.

Durch Sonderkonditionen und eine vereinfachte Annahme im BU-Bereich ist die bAV oft attraktiver als die private Altersversorgung.

Wie finde ich den passenden Tarifvertrag?

Sprechen Sie mit Ihrem Kunden. Oftmals sind kleine und mittelständische Unternehmen so gut aufgestellt, dass ihnen der einschlägige Tarifvertrag vorliegt.

Sollte das nicht der Fall sein, unterstützen wir Sie gerne bei der Suche.

Übrigens: Allgemeinverbindliche Tarifverträge finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de).

Fazit:

Die Frage „Sind Sie tarifvertragsgebunden?“ ermöglicht Ihnen einen kompetenten Einstieg bei Ihrem Kunden.

In den Fällen, in denen ein Tarifvertrag beachtet werden muss, haben Sie die Chance, qualitatives Geschäft zu generieren und durch verständliche Beratung einen Vorsprung gegenüber Ihren Mitbewerbern zu erlangen.

Durch die ggf. geregelte Arbeitgeberleistung haben Sie beste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitnehmerberatung.

bAV-Service



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

Oder

bAV-Vertriebsunterstützung

Tel. 089 5153-400

bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

1218/08.2022



Continentale Lebensversicherung AG

Baierbrunner Straße 31-33

81379 München

makler.continentale.de • continentale.de

Ein Unternehmen des Continentale Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit