

Ist eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten in der bAV erforderlich?

Situation:

Ein Arbeitgeber gestaltet eine Versorgungsordnung. Er will Arbeitgeberbeiträge leisten oder die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer durch einen Arbeitgeberzuschuss fördern. Bei Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten kann dies einen hohen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. Oftmals entstehen noch keine unverfallbaren Teilanwartschaften. Einzel-Versicherungsverträge zur Versorgung müssen dann storniert und rückabgewickelt werden. Es ist ein nachvollziehbares Anliegen, diese „fluktuationsanfälligen“ Arbeitnehmergruppen vom Arbeitgeberzuschuss auszuschließen.

Dürfen die genannten Arbeitnehmer von arbeitgeberfinanzierten Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden?

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf aufgrund des Beschäftigungsumfanges nicht schlechter behandelt werden als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Es sei denn, es liegen sachliche Gründe vor. Das gilt entsprechend auch für befristet Beschäftigte (§ 4 Abs. 2 TzBfG).

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten keine Ungleichbehandlung zum Nachteil der Teilzeitbeschäftigten (Urteil vom 11.12.2012, Aktenzeichen: 3 AZR 588/10).

In einer neuen Entscheidung hat das BAG den Ausschluss von befristet Beschäftigten von der arbeitgeberfinanzierten bAV durch einen Tarifvertrag gebilligt. Abgestellt hat es dabei auf die Betriebsstreuung bzw. die Dauer der Betriebszugehörigkeit als sachlich gerechtfertigtes Unterscheidungskriterium. Zulässig ist der Ausschluss "nur vorübergehend beschäftigter Arbeitnehmer" von betrieblichen Versorgungsleistungen; schließt sich jedoch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an ein befristetes an, muss die Betriebsstreuung durch Anrechnung der zuvor zurückgelegten Beschäftigungszeit berücksichtigt werden (Urteil vom 15.01.2013, Aktenzeichen: 3 AZR 4/11).

Das führt dazu, dass diese Arbeitnehmer rückwirkend gleichgestellt werden müssen. Es müssen Beiträge nachgezahlt werden.

Das ist nicht immer versicherungstechnisch umsetzbar. Oftmals reichen auch die Freibeträge für Steuer und Sozialversicherungsbeiträge nicht aus. Es ist auch dann Vorsicht geboten, wenn mehrere Befristungen aufeinandergefolgt sind. Dann kann die Betriebsstreuung ins Gewicht fallen. Ketten-Befristungen können aufgrund einer neuen gesetzlichen Regelung unwirksam werden.

Empfehlung:

Arbeitnehmer sollten nicht allein deswegen von der arbeitgeberfinanzierten Versorgung ausgenommen werden, weil sie Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte sind. Man benötigt einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung, den die Rechtsprechung als Differenzierungskriterium akzeptiert.

Um fluktuationsbedingten Zusatzaufwand zu vermeiden, ist es empfehlenswert, eine einheitliche Wartezeit von zum Beispiel 3 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vorzusehen. Diese gilt ausnahmslos für alle Arbeitnehmer, weswegen eine Ungleichbehandlung oder Diskriminierung gar nicht erst entsteht.

Dabei ist zu beachten, dass nach Aufnahme in die Versorgung vorherige Zeiten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist angerechnet werden. Die Wartezeit darf und kann die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer verlängern. Das entspricht im Ergebnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Versorgungszusage schon vor Ablauf des genannten Zeitraumes als erteilt gilt („Zusage auf eine Zusage“).

(BAG NZA 2004, 789 m.w.N.).

Für den künftigen gesetzlichen Mindest-Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung kann keine Wartezeit vereinbart werden. Versorgungsanwartschaften daraus sind sofort unverfallbar. Der künftige gesetzliche Mindest-Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist allen Arbeitnehmern zu zahlen, die einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben und davon Gebrauch machen. Diesen gesetzlichen Anspruch haben die rentenversicherungspflichtig Beschäftigten.

