

Analyse

Professor Hanau kritisiert tarifliche Einschränkungen der Entgeltumwandlung

Professor Peter Hanau von der Universität zu Köln kritisiert in einem Beitrag in der Zeitschrift „Der Betrieb“ die tariflichen Einschränkungen der Entgeltumwandlung im kommunalen Bereich. Zusätzliche Angebote sind möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer es wollen.

Mit dem Thema „Tarifvertragliche Beschränkungen der Entgeltumwandlung“ hat sich der angesehene Rechtsprofessor Dr. Dres. h. c. Peter Hanau in einem Beitrag für die Zeitschrift „Der Betrieb“ befasst. Der in der Ausgabe von 15. Oktober 2004 verfasste Aufsatz kommt zu überraschenden Ergebnissen. „Tarifvertragliche Beschränkungen der für die Umwandlung zugelassenen Versorgungsträger können weder Eingriffe in Vergabe- und Wettbewerbsrecht noch den Ausschluss des Günstigkeitsprinzips rechtfertigen“, schreibt der Experte für Sozialrecht in seiner Zusammenfassung.

Tarifvertragliche Beschränkung der Versorgungsträger

Hanau kritisiert, dass Tarifverträge im Interesse von Anbietern genutzt werden und kommt zu dem Schluss, dass tarifliche Einschränkungen nicht ohne weiteres Gültigkeit haben müssen. Insbesondere geht er auf die Tarifsituation im öffentlichen Dienst ein.

In seinem Artikel kommt Hanau zu dem Ergebnis, dass die Notwendigkeit einer Öffnungsklausel begrenzt

ist. Zwar können nach der gültigen Rechtsprechung Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, in betriebliche Versorgung nur umgewandelt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

Und zwar auch im öffentlichen Dienst. Aber: „Eine wesentliche Einschränkung des Anwendungsbereichs der Vorschrift ergibt sich daraus, dass sie nach einhelliger Meinung beiderseiti-

ge Tarifgebundenheit voraussetzt, also weder für über- und außertarifliche Entgelte gilt, noch für Arbeitgeber und -nehmer, die nur aufgrund des Arbeitsvertrags an den Tarifvertrag gebunden sind“, so Hanau.

Neben Tarifverträgen, die sich der Entgeltumwandlung gar nicht öffnen, gibt es solche, die die grundsätzliche Öffnung mit der Beschränkung auf bestimmte Versorgungsträger verbinden. Der Tarifvertrag des öffentlichen kommunalen Dienstes sehe beispielsweise vor, dass die Entgeltumwandlung bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen, bei der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern durchzuführen ist, soweit landesbezirkliche Tarifverträge nichts anderes bestimmen, schreibt Hanau. Begründet wird die Beschränkung mit der Gewährleistung einer optimalen Um-

setzung der Entgeltumwandlung. Für Hanau könnte das die Erleichterung der Portabilität der Altersversorgung im öffentlichen Dienst sein, doch dagegen spreche die räumliche und institutionelle Zersplitterung.

Laut Ulrich Tigges, Leiter des Geschäftsbereichs betriebliche Altersversorgung bei der Investmentgesellschaft der Sparkassen, „sehen die Sparkassen Chancen für eine Beteiligung an der be-

trieblichen Altersversorgung, wo Wettbewerber große Rahmenvereinbarungen zur Entgeltumwandlung nur langsam mit Leben füllen“. Dazu Hanau: „Dies steht in auffallendem Widerspruch zu dem Bestreben der Sparkassen, einen Wettbewerb der Versorgungsträger im Kommunalbereich auszuschließen.“ Eingriffe in das Wettbewerbs- und Vergaberecht durch die streitige tarifvertragliche Beschränkung könnten nicht durch die verfassungs- und europarechtlich gewährte Tarifautonomie gerechtfertigt werden, so Hanaus Sicht. Denn: Mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. März 1990 sowie mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 1999 seien tarifvertraglichen Versorgungsmonopolen klare Grenzen gesetzt worden.

„Arbeitsverträge gehen vor Tarifverträge, wenn sie aus der objektiven Sicht eines Arbeitnehmers günstiger sind.“

Prof. Peter Hanau

Gründe für Einschränkungen bei den Versorgungsträgern waren laut den Gerichten die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sowie eine Fortführung der Verträge bei branchenüblichen Wechseln der Arbeitnehmer. Hanau stellt in seinem Aufsatz dazu fest, dass die Unverfallbarkeit der Anwartschaften bei der Entgeltumwandlung ohnehin vom ersten Tag an eintritt. Und dass Nachteile in der Altersversorgung bei Arbeitgeberwechseln durch übergreifende oder branchenbezogene Versorgungswerke ebenso oder sogar besser vorgebeugt werden könne als durch die unterschiedlichen kommunalen Versorgungseinrichtungen. Auch sei die Entgeltumwandlung – anders als herkömmliche allgemeinverbindliche Versorgungswerke – nicht darauf angewiesen, dass alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des jeweiligen Bereichs einbezogen würden.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts lasse auch darauf schließen, dass „ein nicht durch Sachgründe legitimer Vorrang eines bestimmten Versorgungswerks verfassungswidrig wäre“, so Hanau. Als besonders bedeutsam hob der Professor hervor, dass die Möglichkeit einer Versicherung zu günstigeren Konditionen bei einem anderen Versorgungsträger erheblich sein könne. Dies werde vom Bundesarbeitsgericht im Blick auf den Arbeitgeber ausgeführt, müsse aber erst recht als

Argument für das den Arbeitnehmer schützende Günstigkeitsprinzip gelten, heißt es in dem Artikel.

Zusätzliches Wahlrecht entspricht Günstigkeitsprinzip

Das Günstigkeitsprinzip gehört zu den allgemeinen Grundsätzen des Tarifvertragsrechts. Hanau stellt deshalb in Frage, „ob die tarifvertragliche Beschränkung der Versorgungsträger einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung entgegensteht, die einen anderen objektiv oder subjektiv günstigeren Versorgungsträger bevorzugt. Ebenso ist für den Experten für Sozialrecht unklar, warum es dem Arbeitgeber verwehrt sein sollte, seinen Arbeitnehmern neben der tariflichen Lösung eine weitere branchenbezogene Alternative anzubieten. Ein solches Verbot anzunehmen wäre nach Ansicht des Rechtsprofessors „absurd“.

Eindeutig sei der Vorrang von Arbeitsverträgen vor Tarifverträgen, wenn sie aus der objektiven Sicht eines verständigen Arbeitnehmers günstiger sind, schreibt Hanau in seinem Beitrag. Dies könne sich vor allem aus besseren Leistungen und besserer Portabilität ergeben.

In jedem Fall entspricht ein zusätzliches Wahlrecht des Arbeitnehmers dem Günstigkeitsprinzip, so Hanau. Entscheidend im generellen Streit über die Anwendung des Günstigkeitsprinzips ist für Hanau, ob die

Beschränkung der Entgeltumwandlung auf bestimmte Versorgungsträger nur deren Interessen oder auch den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dient. Hanau: „Wenn das nicht der Fall ist, kann die gebotene Abwägung zwischen kollektiver und individueller Autonomie nur bedeuten, hier ist der freien Entscheidung der Beteiligten der Vorrang zu geben.“

Die Praxis hat bereits mehrfach bewiesen, dass die Tarifvertragspartner gesprächsbereit sind, wenn die betriebliche Altersversorgung im Sinne der Arbeitnehmer und Arbeitgeber optimiert werden kann. Hierzu hat es bereits eine Reihe von Öffnungen der Tarifverträge gegeben und unabhängige Experten wie zum Beispiel Hanau, erwarten weitere Öffnungen.

— Anzeige —

Neu – Management im Krankenhaus

Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung, Ärzteschaft und Pflege

 Paritätische Akademie

Die Krankenhäuser in Deutschland verändern sich. Management im Krankenhaus – in Zukunft mehr als nur Bettenzahlen und Auslastungsquoten. Damit Sie fit sind für die Veränderungen, bieten wir ab sofort Fortbildung zu neuen Arbeitsbereichen in Krankenhäusern.

Die Kernthemen: Change Management, Personalentwicklung und Zielgruppenorientierung

Die Rahmenbedingungen: kleine Seminargruppen und erfahrene Referenten, die sich im Arbeitsfeld „Krankenhaus“ auskennen

Das Bonbon: Tagungsorte, die das Lernen und den Austausch fördern. Einige besondere Seminare bieten wir im Rahmen der Reihe „Akademie im ...“ in Schlössern und Klöstern an.

Freuen Sie sich auf unser neues Angebot – das Programm mit allen Veranstaltungen zu „Management im Krankenhaus“ erscheint im November 2004! Nähere Informationen finden Sie auch im Internet unter www.klinik-fortbildung.de.

Bildung die wirkt.

Service

Kommunale Krankenhäuser, die die Möglichkeit der Öffnungsklausel entsprechend Tarifvertrag für ihre Einrichtung nutzen möchten, erhalten von KlinikRente eine fachkundige Beratung, Musterbriefe oder Kontaktadressen anderer Einrichtungen, die bereits eine Öffnung in dem Segment erreicht haben.

Kontakt: KlinikRente, Rösrather Straße 759, 51107 Köln,
Telefon (0 22 38) 57 07 63, E-Mail: info@klinikrente.de