



An unsere Mitgliedsunternehmen

S 01 / 2019

## Gesetzliche Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

### Inhaltsverzeichnis:

<b>Einführung</b> .....	2
<b>Neue gesetzliche Regelung</b> .....	3
<b>Betroffene Durchführungswege</b> .....	3
<b>Höhe des Arbeitgeberzuschusses</b> .....	4
<b>Inkrafttreten</b> .....	4
<b>Sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit</b> .....	5
<b>Tarifverträge / Abweichung in Tarifverträgen</b> .....	5
<b>Steuer- und (Sozialversicherungs-)Beitragsrecht</b> .....	7
<b>Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis</b> .....	7
<b>Zusammenfassung</b> .....	9

Sehr geehrte Damen und Herren,

neben der gesetzlichen Rentenversicherung existieren verschiedene Varianten der betrieblichen Altersversorgung. Eine wesentliche Unterscheidung betrifft die Finanzierung, also (stark zusammengefasst) die Frage, ob die Versorgung mit Mitteln des Arbeitgebers oder mit Mitteln des Arbeitnehmers finanziert wird.

Im Rahmen dieses Rundschreibens werden die gesetzlichen Änderungen dargestellt, die der Gesetzgeber kürzlich bezüglich der zweiten Variante (Finanzierung aus Mitteln des Arbeitnehmers im Rahmen der sog. Entgeltumwandlung) vorgenommen hat. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den neuen gesetzlichen Regeln zum sog. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung. Es sei vorweggeschickt, dass die neuen gesetzlichen Regelungen unabhängig von einer bestimmten Betriebsgröße sind.

22.01.2019  
HW/bk

## Einführung

Die Finanzierung einer betrieblichen (Alters-)Versorgung mit Mitteln des Arbeitnehmers kann im Rahmen der sogenannten Entgeltumwandlung erfolgen.

Die entsprechende zentrale Rechtsgrundlage diesbezüglich ist § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG), der (auszugsweise) folgenden Wortlaut hat:

*„Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt.“*

-----

Exkurs/Anmerkung: Soweit Entgeltansprüche des Arbeitnehmers auf einem Tarifvertrag beruhen, kann eine Umwandlung solcher Entgeltbestandteile nur dann erfolgen, wenn der entsprechende Tarifvertrag dieses gestattet (vgl. § 20 Abs. 1 BetrAVG neuer Fassung, § 17 Abs. 5 BetrAVG alter Fassung). Falls ein Arbeitnehmer an den Arbeitgeber herantritt und Entgeltumwandlung verlangt, sollte deshalb regelmäßig vorab geprüft werden, ob

- a.) ein Tarifvertrag auf das jeweilige Arbeitsverhältnis Anwendung findet und – falls ja –
- b.) ob dieser Tarifvertrag entweder „*normativ*“ gilt (wegen Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der entspr. Gewerkschaft bei gleichzeitiger Mitgliedschaft des Arbeitgebers mit dem Status „mit Tarifbindung“ im entspr. Verband bzw. falls es sich um einen vom Arbeitgeber selbst mit der Gewerkschaft geschlossenen Haustarifvertrag handelt) oder, ob der Tarifvertrag „*lediglich*“ aufgrund individualvertraglicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer („*Inbezugnahme*“) gilt.

Im Falle normativer Geltung ist also zwingend erforderlich, dass ein Tarifvertrag die Umwandlung gestattet. Falls eine Tarifgeltung lediglich aufgrund einer Inbezugnahme gegeben ist, ist eine solche Gestattung nicht erforderlich. Soweit zwar grundsätzlich eine normative Tarifgeltung vorliegt, es sich aber um einen übertariflichen Entgeltbestandteil handeln sollte, bedarf es für die Umwandlung des übertariflichen Entgeltbestandteils ebenfalls keiner tariflichen Gestattung.

Die in unserer Branche bestehenden tariflichen Regelungen werden untenstehend noch dargestellt werden.

-----

Aufgrund bestimmter Regelungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht erfährt das umgewandelte Entgelt bis zu bestimmten Höchstbeträgen eine Privilegierung dahingehend, dass dieses steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

Da Sozialversicherungsbeiträge regelmäßig – im Detail abhängig von den verschiedenen Regelungen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen – sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber zu zahlen sind, führt die o. g. Privilegierung dazu, dass sich der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen reduziert, wenn Entgelt in diesem Sinne umgewandelt wird.

Im Ergebnis hat also die Entscheidung des Arbeitnehmers, sein Entgelt umzuwandeln, auch für den Arbeitgeber einen finanziellen Vorteil gebracht. Bisher gab es keine gesetzliche Vorgabe, wie der Arbeitgeber mit diesem finanziellen Vorteil verfahren durfte/musste.

Oftmals wurde zwar in Tarifverträgen, ggf. auch in Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vereinbart, dass dieser finanzielle Vorteil des Arbeitgebers in einer bestimmten Art und Weise „weitergegeben“ wird; eine gesetzliche Regelung/Pflicht hierzu bestand bisher jedoch nicht. Auf das Verhältnis von gesetzlicher Regelung und etwaigen tarifvertraglichen Regelungen wird noch eingegangen werden (siehe unten).

Nunmehr hat der Gesetzgeber Änderungen vorgenommen.

### **Neue gesetzliche Regelung**

Neu eingeführt wurde ein Absatz 1a in § 1a BetrAVG, der wie folgt lautet:

*„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“*

### **Betroffene Durchführungswege**

Die gesetzliche Pflicht zur Zahlung des neuen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung setzt voraus, dass die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird (dies sind in der betrieblichen Praxis die häufigsten Fälle).

In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse besteht grundsätzlich keine gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung.

### Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beträgt 15 % des umgewandelten Entgelts (1. Grenze), soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (2. Grenze).

Liegt die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung unterhalb eines Betrages von 15 % des umgewandelten Entgelts (weil z. B. zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen angesiedeltes Entgelt umgewandelt wird), ist der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss auf einen Betrag in Höhe der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis begrenzt.

Der (sozialversicherungs-)beitragsfreie Dotierungsrahmen für Direktversicherungs-, Pensionsfonds- oder Pensionskassenzusagen beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Soweit das umgewandelte Entgelt oberhalb dieser Grenze liegt, besteht mangels Sozialversicherungsersparnis keine gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung.

Rechtliche Unsicherheiten bestehen in Bezug auf die – gesetzlich nicht geregelte – Frage, wie die Sozialversicherungsersparnis zu berechnen ist. Hierzu wird die Auffassung vertreten, dass nur die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung zu berücksichtigen sind und darüber hinausgehende Umlagen (insbesondere zur Unfallversicherung) außer Betracht bleiben. Demgegenüber wird u. a. auch vertreten, dass z. B. auch Beiträge zur Unfallversicherung zu berücksichtigen sind. Eine eindeutige und zweifelsfreie Regelung durch den Gesetzgeber wäre wünschenswert, liegt jedoch nicht vor, sodass ein rechtliches Risiko vorliegt.

### Inkrafttreten

Die gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung tritt in zwei Stufen – am **01.01.2019** und am **01.01.2022** – in Kraft:

- Am **01.01.2019** tritt die gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung für alle **ab diesem Datum** abgeschlossenen individual- und kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Kraft.
- Für **vor dem 01.01.2019** abgeschlossene individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt die gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung erst **ab dem 01.01.2022** (§ 26a BetrAVG).

Rechtliche Unsicherheiten bestehen leider auch in Bezug auf Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen, aber nach diesem Datum geändert oder nach einer Ruhendstellung wieder aufgenommen werden. Hierzu wird die Rechtsansicht vertreten, dass der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu leisten sei.

Gleiches soll gelten, wenn sich der Umwandlungsbetrag bei einer vor dem 01.01.2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung nach diesem Datum infolge des Anstiegs der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht.

### **Sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit**

Der Teil der Versorgungsanwartschaft, der auf dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beruht, ist – ebenso wie der durch die Entgeltumwandlung finanzierte Teil der Versorgungsanwartschaft – „sofort“ gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG).

### **Hinweis**

Soweit der Arbeitgeber einen über das gesetzliche Maß hinausgehenden Arbeitgeberzuschuss zahlt (z. B. weil er den Arbeitgeberzuschuss nicht „spitz“, sondern pauschal ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis berechnet), gilt die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit nicht für den übergesetzlichen Teil des Arbeitgeberzuschusses.

### **Tarifverträge / Abweichung in Tarifverträgen**

Von der gesetzlichen Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung kann in Tarifverträgen abgewichen werden (§ 19 Abs. 1 BetrAVG). Denkbar sind z. B. ein völliger Ausschluss der Verpflichtung, eine Herabsetzung u.v.m.

Nun besteht folgende Situation:

Vormals gab es keine gesetzliche Pflicht zur Weitergabe des finanziellen Vorteils, den der Arbeitgeber bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge hatte, wenn der Arbeitnehmer Entgeltumwandlung verlangt. Allerdings war in verschiedenen Tarifverträgen unserer Branche – inhaltlich unterschiedlich ausgestaltet!!! – geregelt, dass eine „Förderung“ der Entgeltumwandlung erfolgt. Allerdings war in diesen Tarifverträgen vielfach keine Förderung in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages geregelt, sondern z. B. (!) eine niedrigere, z. B. (!) in Höhe von 13 % (wie bereits beschrieben jeweils sehr unterschiedlich).

Daraus folgt, dass ein sich seinerzeit für den Arbeitnehmer günstig auswirkender Tarifvertrag (günstig deshalb, da es keine gesetzliche Pflicht zur Bezuschussung/Förderung gab), der z. B. eine Förderung von 13 % vorsah, sich nach der neuen Gesetzeslage ungünstig auswirken würde (ungünstig deshalb, da eine Förderung in Höhe von 13 % gegenüber dem nach neuem Recht maßgeblichen Förderungssatz von 15 % geringer ist).

Fraglich ist, wie diese Situation aufzulösen ist.

Leider gilt hier sinngemäß der Grundsatz: „Zwei Juristen – drei Meinungen“:

Dem Gesetzgeber waren Sachlagen wie die o. g. offenbar durchaus bewusst. Es findet sich daher in der Gesetzesbegründung (nicht im Gesetzestext selbst!) folgender Wortlaut (siehe Bundestagsdrucksache 18/12612, Seite 28):

*„Anders als (...) ist der Zuschuss nach § 1a Absatz 1a tarifdispositiv (siehe § 19 Absatz 1). Auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger sind, bleiben gültig.“*

Demgegenüber hat ein Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ein Gutachten im Umfang von 47 Seiten angefertigt, das sich mit der o. g. Sachlage befasst (einsehbar unter:

<https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++e50d1b70-996c-11e8-adca-52540088cada>).

Im Ergebnis und stark zusammengefasst wird im Rahmen dieses Gutachtens dargestellt, dass vormals abgeschlossene Tarifverträge, die sich gegenüber der neuen Gesetzeslage für den Arbeitnehmer ungünstig auswirken würden, sich regelmäßig nicht gegenüber der neuen Gesetzeslage „durchsetzen“ und sicher daher die Bezuschussung im Ergebnis und bis auf weiteres nach den neuen gesetzlichen (Mindest-)Gegebenheiten zu richten habe.

Eine belastbare Empfehlung dahingehend, welche der beiden Rechtsansichten zutreffend ist bzw. sich durchsetzen wird, kann derzeit nicht gegeben werden. Dieses gilt umso mehr, als es sich um ein relativ junges Gesetz handelt und deshalb noch keine (höchstgerichtliche) Rechtsprechung vorliegt.

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn der Gesetzgeber diese Frage im Gesetzestext selbst geregelt hätte.

Anzumerken ist, dass abweichende tarifvertragliche Bestimmungen zwischen nicht („*normativ*“, siehe oben) tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten, wenn diese die Anwendung der „einschlägigen“ tariflichen Regelung vereinbart haben (§ 19 Abs. 2 BetrAVG); das bedeutet gleichzeitig auch, dass eine Einbeziehung durch eine Vereinbarung notwendig ist, wenn Sie (bei nicht-normativer Geltung) diejenigen tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung bringen möchten, die gegenüber der neuen gesetzlichen Zuschussregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Übersichtsartig sei auf die Existenz folgender, bereits in der Vergangenheit abgeschlossener, Tarifverträge in unserer Branche hingewiesen, die u. a. Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung bzw. Förderung bei Entgeltumwandlung vorsehen:

1. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge für die Naturstein- und Naturwerkstein-Industrie der Bundesländer Bremen/Hamburg/Nordrhein-Westfalen/Niedersachsen/Schleswig-Holstein
2. Tarifvertrag zur Regelung der tariflichen Zusatzrente und Entgeltumwandlung der Naturstein- und Naturwerkstein-Industrie in Rheinland-Pfalz/Saarland
3. Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer der Sand-, Kies-, Mörtel-, und Transportbetonindustrie im Tarifgebiet Nord (Anmerkung: betrifft die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein)

4. Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer der Sand-, Kies-, Mörtel-, Recycling-Baustoff und Transportbetonindustrie in Nordrhein-Westfalen
5. Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung im Betonsteingewerbe Nordrhein-Westfalen (**Anmerkung:** aufgrund des zusätzlich bestehenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk) Nordwestdeutschlands besteht in diesem Tarifbereich ein sehr ausdifferenziertes und sehr komplexes System hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung mit vielen Besonderheiten; gerne steht Ihnen die Geschäftsstelle insoweit für Fragen zur Verfügung).

Soweit Sie einen der vorgenannten Tarife noch einmal benötigen, bitten wir Sie, uns dieses mittels des **Fax-Formulars**, welches sich in der **Anlage** befindet, mitzuteilen.

### **Steuer- und (Sozialversicherungs-)Beitragsrecht**

Im Rahmen der Gesetzesnovelle wurde auch der steuerfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG vollodynamisiert und auf 8 % der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG) sowie die Beitragsprivilegierung in der Sozialversicherung (§§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV) sind weiterhin auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

Auch beitragsrechtlich gibt es für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung keine „Sonderregeln“. Der Arbeitgeberzuschuss unterfällt in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zusammen mit dem Umwandlungsbetrag (und ggf. weiteren Arbeitgeberleistungen) der allgemeinen Grenze (4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung). Wenn ein Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch (ebenfalls 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) ausschöpft, tritt der Fall ein, dass die Summe aus Umwandlungsbetrag und Arbeitgeberzuschuss oberhalb des beitragsfreien Dotierungsrahmens liegt/liegen kann.

### **Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis**

Es ergeben sich weitere Fragestellungen zu den Dotierungsmöglichkeiten bestehender Versicherungsverträge und zu einer etwaigen Anrechenbarkeit bestehender Arbeitgeberleistungen auf den neuen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss, z. B.

#### **a. Dotierungsmöglichkeiten bestehender Versicherungsverträge**

Der Gesetzgeber hat möglicherweise nicht ausreichend berücksichtigt, dass der ggf. neue bzw. ggf. höhere gesetzliche Arbeitgeberzuschuss in bestehende Versicherungsverträge zur Entgeltumwandlung ggf. nicht oder nicht vollumfänglich als zusätzlicher Beitrag eingebracht werden kann. Die Dotierungsmöglichkeiten bestehender Versicherungsverträge zur Entgeltumwandlung können begrenzt sein.

Die den Verträgen zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen sehen evtl. teilweise eine Erhöhungsmöglichkeit vor. Soweit es jedoch keine solche Regelung gibt, sind die Versicherungsunternehmen möglicherweise nicht verpflichtet, außerordentliche Beitragserhöhungen in bestehenden Versicherungsverträgen zuzulassen.

Zur Klärung der Dotierungsmöglichkeiten kann evtl. eine Kontaktaufnahme mit der entsprechenden Versorgungseinrichtung (z. B. Versicherung) weiterführend sein.

Eine begrenzte Dotierungsmöglichkeit in einem etwaigen Versicherungsvertrag kann z. B. zur Folge haben, dass der Arbeitgeberzuschuss nicht, nicht vollständig oder nicht zu unveränderten Konditionen als zusätzlicher Beitrag in einen bestehenden Versicherungsvertrag eingebracht werden kann, sondern ggf. ein neuer, weiterer Versicherungsvertrag notwendig wird.

Eine – auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als „denkbar“ in Betracht gezogene – Alternative ist es, dass die Arbeitsvertragsparteien den Umwandlungsbetrag einvernehmlich (!) absenken (so der Hinweis des BMAS in dem BMF-Schreiben „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 06.12.2017, S. 13, Fn 2). An die Versorgungseinrichtung wird dann ein unveränderter Beitrag abgeführt, der aber nicht mehr allein durch Entgeltumwandlung finanziert ist, sondern sich aus einem abgesenkten Umwandlungsbetrag und einem auf Basis dieses abgesenkten Umwandlungsbetrages berechneten Arbeitgeberzuschuss zusammensetzt.

#### b. Anrechenbarkeit bestehender anderer Arbeitgeberleistungen

Der Gesetzgeber hat keine Aussage zu der drängenden Frage getroffen, inwieweit bestehende andere Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung angerechnet werden können.

Evtl. kann eine Anrechnungsmöglichkeit jedenfalls dann in Betracht gezogen werden, soweit sich der Arbeitgeber die Anrechnung ausdrücklich vorbehalten hat. Ggf. sollte geprüft werden, ob bestehende Versorgungsregelungen angepasst werden (können) bzw. sollte dieser Umstand bei neuen (arbeitgeberfinanzierten) Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht außer Acht gelassen werden.

Bitte beachten Sie:

Hier geht es insoweit um die Frage anderer (!) Arbeitgeberleistungen/Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung als die o. g. Bezuschussung im Fall der („arbeitnehmerfinanzierten“) Entgeltumwandlung. Die Frage, in welchem Verhältnis ggf. bereits bisher bestehende tarifvertragliche Regelungen hinsichtlich der Bezuschussung bei Entgeltumwandlung (!) zur neuen gesetzlichen Bezuschussungspflicht stehen, wurde bereits oben dargestellt (siehe Punkt: „Tarifverträge / Abweichung in Tarifverträgen“).

### **Zusammenfassung**

Da es sich um ein relativ junges Gesetz handelt, liegen höchstrichterliche Entscheidungen bezüglich der gesetzlich nicht bzw. nicht eindeutig geregelten Fragestellungen naturgemäß noch nicht vor, sodass rechtliche Risiken verbleiben.

Sollten sich Neuigkeiten ergeben, werden wir Sie natürlich unverzüglich unterrichten.

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen und Ergänzungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Verband der Bau- und Rohstoffindustrie e. V.

gez. Hendrik Wiehe, Ass. jur.

gez. Sabine Wiehe, Ass. jur.

**Anlage**

Telefax: 0203 99239-97

E-Mail: [bettina.kolodzey@vero-baustoffe.de](mailto:bettina.kolodzey@vero-baustoffe.de)

Verband der Bau- und  
Rohstoffindustrie e. V.  
Bettina Kolodzey  
Düsseldorfer Straße 50  
47051 Duisburg

**Absender:**

## Rundschreiben S01 / 2019

Bitte übersenden Sie uns per Post (Absender s. oben – **bitte Ansprechpartner angeben**)

---

(Bitte ankreuzen)

- den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge für die Naturstein- und Naturwerkstein-Industrie der Bundesländer Bremen/Hamburg/Nordrhein-Westfalen/Niedersachsen/Schleswig-Holstein
- den Tarifvertrag zur Regelung der tariflichen Zusatzrente und Entgeltumwandlung der Naturstein- und Naturwerkstein-Industrie in Rheinland-Pfalz/Saarland
- den Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer der Sand-, Kies-, Mörtel-, und Transportbetonindustrie im Tarifgebiet Nord (Anmerkung: betrifft die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein)
- den Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer der Sand-, Kies-, Mörtel-, Recycling-Baustoff und Transportbetonindustrie in Nordrhein-Westfalen
- den Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente und Entgeltumwandlung im Betonsteingewerbe Nordrhein-Westfalen nebst des Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk) Nordwestdeutschlands