

Fachamt: Personalamt

Vorlage-Nr.: 2023-200

Datum: 04.12.2023

## **Beschlussvorlage**

Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

### **Beratungsfolge:**

<b>Gremium</b>	<b>am</b>		<b>Zuständigkeit</b>
Verwaltungs- und Finanzausschuss	16.01.2025	nicht öffentlich	Beratung
Gemeinderat	30.01.2025	öffentlich	Beratung und Beschlussfassung

### **Beschlussantrag:**

1. Die Stadt Eberbach gewährt ihren Beschäftigten im Geltungsbereichs des TV-EUmw/VKA als übertarifliche Leistung einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zum nächstmöglichen Zeitpunkt von 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge.
2. Die Verwaltung wird ermächtigt hierzu eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zu schließen und entsprechende Ausführungsbestimmungen zu regeln.
3. Weiterhin wird der Durchführungsweg „S-Kommunalrente“ der SV-Versicherung den Beschäftigten eröffnet.
4. Die Regelung nach Ziffer 1-2 des Beschlussantrags steht unter dem Vorbehalt etwaiger anderer tariflicher Regelungen der Tarifrunde 2025 des TVöD/VKA.

### **Klimarelevanz:**

Keine

### **Sachverhalt / Begründung:**

Der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG legt fest, dass der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die jeweilige Versorgungseinrichtung abführt, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) ist dabei bisher der Auffassung, dass die gesetzlich geregelte Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zur

Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 15 % gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG für die tarifgebundenen kommunalen Arbeitgeber nicht gilt, da diese im Zuge der Verhandlungen zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 wirksam abbedungen wurde.

Nachdem der Bund bereits am 30. März 2022 ein Rundschreiben bzgl. der übertariflichen Zahlung des Arbeitgeberzuschusses i. H. v. 15 % erlassen hat und die Mitgliederversammlung der TdL im Mai 2022 in diese Richtung beschlossen hat, hat auch die Mitgliederversammlung der VKA am 15. Juni 2022 beschlossen, dass es den kommunalen Arbeitgeberverbänden anheimgestellt wird, ihren Mitgliedern die freiwillige und übertarifliche Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung im Rahmen der freiwilligen Versicherung nach TV-EUmw/VKA zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund hat der Hauptausschuss des KAV am 22. November 2022 beschlossen:

*"Der kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg stellt es seinen Mitgliedern frei, die freiwillige Zahlung eines zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung von bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als übertarifliche Leistung an ihre Beschäftigten zu erbringen."*

Da auch die folgenden Tarifverhandlungen hierzu keine zwingende tarifliche Regelung ergeben haben, und auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (insbesondere im Urteil 3 AZR 285/23) die Rechtsauffassung des KAV hinsichtlich der Freiwilligkeit nicht zweifelsfrei bestärkt, soll nunmehr die „Öffnungsklausel“ des KAV in Anspruch genommen werden. Freilich vorbehaltlich etwaiger Regelungen im Rahmen der Tarifrunde 2025 des TVöD, in dem der Sachverhalt im Lichte des BAG-Urteils ggf. wieder aufgenommen wird und zu einer (zwingenden) tariflichen Regelung führt.

Weiterhin dürfte eine Klarstellung des Verfahrens vor dem BAG, welches für den 11. März 2025 mit dem Aktenzeichen –3 AZR 53/24 anberaumt ist, mit sich bringen. In diesem Verfahren soll über die Frage, ob auch durch den TV-EUmw/VKA der gesetzlich normierte Arbeitgeberzuschuss wirksam abbedungen wurde, entschieden werden.

Bisher bietet die Stadt Eberbach nebst dem Eigenbetrieb Städtische Dienste Eberbach bereits über die SV-Versicherung ein Produkt zur Entgeltumwandlung im Sinne des TV-EUmw/VKA angeboten, dessen Konditionen aber mittlerweile nicht mehr der aktuellen Marktlage entsprechen. Diesen Mitarbeitern soll der Arbeitgeberzuschuss zum nächstmöglichen Zeitpunkt und unter Beachtung sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Gesichtspunkte gewährt werden.

Parallel soll daher die Arbeitgeberattraktivität durch die Einführung des Produkts „S-Kommunalrente“ mit der SV Sparkassen-Versicherung im Rahmen der zwischen dieser und dem KAV bestehenden Rahmenvereinbarung gesteigert werden. Die Pflicht hier ein förmliches (europäisches) Vergabeverfahren durchzuführen, welche das Tarifrecht brechen würde, welches ein Wahlrecht des Arbeitgebers bei den Durchführungswegen beschreibt und diese auf Anbieter aus dem kommunalen Umfeld beschränkt (§ 6 TV-EUmw/VKA), besteht hier nach dem Urteil des EuGH vom 15.07.2010 (C-271/08) nur bei größeren Arbeitgebern, in den damaligen Urteil lag die Schwelle hierfür bei zumindest über 2.000 Beschäftigten.

Der Aufbau der betrieblichen Altersversorgung ist nach der Rahmenvereinbarung in Form einer Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Direktversicherung oder Unterstützungskasse möglich. Bei der Entgeltumwandlung wirkt sich der gewählte

Durchführungsweg im Hinblick auf die steuerlichen Wechselwirkungen bei den Arbeitgeberzahlungen zur Zusatzversorgung unterschiedlich aus.

Der Stadt Eberbach entstehen, außer auf administrativer Seite, grundsätzlich keine Kosten, da lediglich die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur Auszahlung gebracht werden. Allerdings werden Servicegebühren bei Durchführungsweg Unterstützungskasse erhoben, welche aber dadurch gedeckt sind, dass die tatsächliche Einsparung an Arbeitgeberbeiträgen i.d.R. über den gewährten 15 % Arbeitgeberzuschuss liegt.

Einzig ist der Zuschuss nach Überschreitung eines Höchstbetrags steuer- und sozialversicherungspflichtig. Im Rahmen der Sozialversicherung würde dieser dann auch für den Arbeitgeber wieder in geringem Umfang einen Mehraufwand darstellen, da die Freibeträge in der Regel bereits durch die betriebliche Zusatzversorgungskasse im Jahresverlauf aufgebraucht werden.

Peter Reichert  
Bürgermeister

**Anlage/n:**  
Keine