



An die Mitglieder des
Kommunalen Versorgungsverbandes Brandenburg
- Zusatzversorgungskasse -

Gransee, im September 2010
im Internet unter www.kvbbg.de

Rundschreiben Nr. 04/2010 - Zusatzversorgungskasse -

Inhalt:

- 1. Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)**
- 2. Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum Entgeltumwandlungstarifvertrag (TV-EUmw/VKA)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem heutigen Rundschreiben möchte ich Ihnen Informationen zu den in der Inhaltsübersicht aufgeführten Themen geben:

1. Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

Im Rundschreiben 03/2010 -Zusatzversorgungskasse- informierte ich Sie unter Punkt „1.3 a) **Altersteilzeit**“ darüber, dass die Tarifvertragsparteien niederschriftlich zum TV FlexAZ vereinbart haben, den ATV-K dahingehend anzupassen, dass als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 ATV-K das 1,6-fache des Entgelts nach § 7 Abs. 1 und 2 TV FlexAZ gilt.

Hierbei waren sie davon ausgegangen, dass die Aufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 80 v. H. begrenzt wird, was gemäß Punkt III. 6.4 der Durchführungshinweise der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zum TV FlexAZ – jedoch nicht der Fall ist.

Die VKA hat kurzfristig mit dem Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V., dem der KVBbg angehört, abgestimmt, dass seitens der VKA keine Bedenken bestehen, entsprechend dem Vorgehen des Bundes zu seinem neuen Tarifvertrag bis zu einer Änderung des ATV-K für die Bemessung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV-K entsprechend anzuwenden.

Dies bedeutet, dass während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 7 Abs. 1 bzw. Abs. 2 TV FlexAZ mit dem 1,8fachen in der Zusatzversorgung berücksichtigt werden kann.

Kontaktdaten
Rudolf-Breitscheid-Straße 62
16775 Gransee
Telefon (03306) 79 86 0
Telefax (03306) 79 86 66

Bankverbindung
Mittelbrandenburgische Sparkasse Potsdam
Umlage Konto 375 100 1262 BLZ 160 500 00
Zusatzbeitrag Konto 375 100 6469 BLZ 160 500 00
Freiwillige Versicherung Konto 375 100 6400 BLZ 160 500 00

Servicezeiten
Mo, Mi, Do von 7.30 bis 16.00 Uhr
Di von 7.30 bis 18.00 Uhr
Fr von 7.30 bis 14.00 Uhr

2. Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung (TV-EUmw/VKA)

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 15. Juli 2010 zum Aktenzeichen C-271/08 entschieden, dass kommunale Behörden oder kommunale Betriebe gegen europäisches Vergaberecht verstoßen, wenn sie Verträge im Rahmen einer Entgeltumwandlung – ohne Ausschreibung – direkt an die im TV-EUmw/VKA genannten Anbieter vergeben.

Diese Entscheidung ist zwar grundlegend, trifft aber in der Realität nur einen sehr kleinen Kreis von Arbeitgebern. Zudem ist derzeit noch nicht klar, welche Rechtsfolgen sich überhaupt aus diesem Urteil ableiten lassen.

Dennoch möchte ich Sie bereits jetzt über den Sachverhalt unterrichten und Ihnen die wesentlichen Aussagen und Folgerungen aus dem Urteil darlegen.

Bereits bestehende Entgeltumwandlungsverträge (BrandenburgBrutto) sind durch das Urteil nicht betroffen. Unsere Freiwillige Versicherung in Form der Entgeltumwandlung ist weiterhin für Versicherte und Mitglieder eine äußerst attraktive Möglichkeit für eine Entgeltumwandlung.

Ausgangslage

Der EuGH hat im oben genannten Urteil entschieden, dass die Bundesrepublik gegen europäisches Vergaberecht verstoßen hat, soweit kommunale Behörden oder Betriebe Verträge über Dienstleistungen der betrieblichen Altersversorgung ohne Ausschreibung direkt an die in § 6 des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) genannten Anbieter vergeben haben.

In § 6 TVEUmw/VKA vom 18. Februar 2003 war festgelegt, dass die Entgeltumwandlung bei den öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen ist bzw. bei der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern. Durch landesbezirklichen Tarifvertrag konnten bei Bedarf abweichende Regelungen getroffen werden. Die Arbeitgeber konnten sich – ohne eine Ausschreibung durchzuführen – für einen oder mehrere der benannten Anbieter entscheiden und Rahmenvereinbarungen mit diesen abschließen.

Nach Ansicht des EuGH verstößt die Regelung des § 6 TVEUmw/VKA gegen europäisches Vergaberecht, da solche Aufträge öffentlich auszuschreiben seien und ein Vergabeverfahren durchgeführt werden müsse.

Damit betrifft das Urteil also Arbeitgeber, die bereits für die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten einen Anbieter ausgewählt haben oder auswählen wollen, ohne dass ein Ausschreibungsverfahren durchgeführt wurde oder werden soll.

Im Folgenden zeige ich Ihnen gerne die wesentlichen Punkte der Entscheidung auf, damit Sie die Wirkungen erkennen und Fehlschlüsse über die Tragweite des Urteils vermeiden können.

Aussagen und Folgen des Urteils im Einzelnen:

nur kommunale Arbeitgeber betroffen

Vergabepflichtig sind nur „öffentliche Arbeitgeber“ – hierzu zählen der Staat, Gebietskörperschaften, Einrichtungen des öffentlichen Rechts und Verbände, die aus einer oder mehreren dieser Körperschaften oder Einrichtungen bestehen. Das Urteil betrifft also **ausschließlich kommunale Arbeitgeber**.

nur sehr große kommunale Arbeitgeber betroffen

Bei den kommunalen Arbeitgebern sind **nur sehr große Arbeitgeber** vom EuGH-Urteil betroffen. Wegen der Schwellenwerte des europäischen Vergaberechts sind nur kommunale Behörden und Betriebe betroffen, die

- im Jahr 2004 **mehr als 4.505 Beschäftigte**,
- im Jahr 2005 **mehr als 3.133 Beschäftigte**, und
- in den Jahren 2006 und 2007 jeweils **mehr als 2.402 Beschäftigte** hatten.

Nur diese Arbeitgeber hätten ausschreiben müssen.

Daher hat das Urteil auch für alle kommunalen Behörden oder Betriebe **keine Auswirkungen**, deren Beschäftigtenzahlen zum Zeitpunkt der Auswahl ihres Anbieters für die Entgeltumwandlung unter dem entsprechenden Schwellenwert lagen.

Keine unmittelbaren Folgen des Urteils

Selbst für große kommunale Arbeitgeber (siehe oben) hätte das Urteil derzeit **keine unmittelbaren Folgen**. Gegenstand des Gerichtsverfahrens war vor allem § 6 TV-EUmw/VKA, durch den der Kreis der zulässigen Anbieter für die Entgeltumwandlung festgelegt wurde. Da diese Norm einem Tarifvertrag entstammt, kann aufgrund der Tarifhoheit eine Änderung nur durch die Tarifvertragsparteien selbst erfolgen. Somit bedarf es als nächstem Schritt zunächst einer **Einigung der Tarifvertragsparteien** über die Abänderung dieser Vorschrift – mithin also einer neuen tarifvertraglichen Regelung.

nur Entgeltumwandlung betroffen

Das Verfahren betrifft nur die Entgeltumwandlung im kommunalen Bereich. Davon **nicht betroffen sind Riester-Verträge oder die Betriebsrente** aus der Pflichtversicherung für den kommunalen öffentlichen Dienst.

nur Rahmenvereinbarungen betroffen - abgeschlossene Versicherungsverträge bleiben wirksam

Ganz wesentlich ist, dass „Vereinbarungen“ im Sinne des EuGH-Verfahrens nur die zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und der Zusatzversorgungskasse (oder einem anderen Anbieter) abgeschlossenen Rahmenvereinbarungen (bzw. Gruppenversicherungsverträge) sind, nicht aber die einzelnen Entgeltumwandlungsverträge.

Nur die Rahmenvereinbarungen **zwischen Arbeitgeber und Anbieter** verstoßen damit gegebenenfalls gegen das europäische Vergaberecht. Unabhängig davon bleiben aber die einzelnen Verträge zur Entgeltumwandlung, die ein Arbeitgeber als Versicherungsnehmer im Auftrag seiner Beschäftigten mit dem Anbieter abgeschlossen hat, unberührt und somit wirksam. Es ist also in keinem Fall zu befürchten, dass solche Verträge ungültig oder gar nichtig wären. Damit sind die **versicherten Beschäftigten in keiner Weise von dem Urteil betroffen**.

Auswirkungen des Urteils derzeit nicht bekannt

Welche Auswirkungen eine gegebenenfalls fehlerhafte Vergabe hat, ist weder im europäischen noch im deutschen Vergaberecht ausdrücklich geregelt. Auch die Rechtsprechung hat dies noch nicht höchststrichterlich geklärt.

Um das weitere Vorgehen festzulegen, werden in den kommenden Wochen Gespräche zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Die derzeit ungeklärte Rechtslage macht somit ein sofortiges Handeln der betroffenen Arbeitgeber **nicht** erforderlich.

Ich werde Sie weiterhin aktuell über neue Erkenntnisse im Zusammenhang mit diesem Urteil unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen



Irmgard Stelter