

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Regelungen im 5. VermBG
3. Vertragliche Anspruchsgrundlagen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz
 - 4.2 Annahmeverzug
 - 4.3 Kurzarbeit
 - 4.4 Kürzung
 - 4.5 Teilzeitkräfte

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG - verpflichtet, in bestimmten Fällen etwas zur **Vermögensbildung** seiner Mitarbeiter beizutragen (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen aus dem Vermögen des Arbeitgebers ist jedoch vom **Grundsatz** her eine **freiwillige Sache**. Das 5. VermBG gibt Arbeitnehmern nur dann einen Anspruch auf Abschluss eines Vertrags über vermögenswirksame Anlagen, wenn sie **allein aus deren Arbeitslohn finanziert** werden. Hier zeigen sich Parallelen zur Entgeltumwandlung nach §§ 1 Abs. 2 Nr. 3 , 1a BetrAVG bei der betrieblichen Altersversorgung .

Praxistipp:

Wechselt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, bringt er häufig einen Anlagevertrag mit, den er noch einige Zeit bedienen muss. Auch wenn der Vorgänger individual- oder kollektivrechtlich verpflichtet war, zusätzlich zum regelmäßigen Arbeitsentgelt vermögenswirksame Leistungen zu zahlen: Der neue Arbeitgeber übernimmt aus dem früheren Arbeitsverhältnis - wenn nicht ein Betriebsübergang vorliegt - keine Zahlungsverpflichtung. Nur dann, wenn er selbst individual- oder kollektivrechtlich "VL" schuldet, muss er einem neuen Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen zahlen.

Damit ein Arbeitnehmer vermögenswirksame Leistungen seines Arbeitgebers bekommt, muss er dafür eine **Anspruchsgrundlage** haben (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Diese Anspruchsgrundlage kann sich **aus dem Arbeitsvertrag oder einer kollektivrechtlichen Regelung** ergeben: Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag. Möglich ist auch, dass ein Anspruch auf "VL" **aus betrieblicher Übung** oder einer Gesamtzusage des Arbeitgebers herrührt. Schließlich kann die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder ein **Verstoß gegen Diskriminierungsverbote** zu einem Anspruch gegen den Arbeitgeber führen. Interessante Entscheidungen zum Thema werden im **Rechtsprechungs-ABC** vorgestellt (s. Gliederungspunkt 4.).

2. Regelungen im 5. VermBG

Vermögenswirksame Leistungen i.S.d. 5. VermBG können in

- **Verträgen mit Arbeitnehmern,**
- **Betriebsvereinbarungen,**
- **Tarifverträgen** oder
- bindenden Festsetzungen nach § 19 HAG

vereinbart werden (§ 10 Abs. 1 5. VermBG).

Das Gesetz sagt bewusst **"können"**, nicht müssen - es verpflichtet Arbeitgeber nicht, ihren Mitarbeitern aus eigenem Vermögen vermögenswirksame Leistungen zu zahlen.

Beispiel:

Arbeitgeber A2 ist nicht tarifgebunden . Er hat sich auch vertraglich gegenüber seinen Mitarbeitern nicht verpflichtet, vermögenswirksame Leistungen zu zahlen. Einen Betriebsrat gibt es nicht. Mitarbeiter M fängt am 01.06. bei A2 an. In seinem früheren Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgeber A1 hat M monatlich zusätzlich 16,80 EUR vermögenswirksame Leistungen für seinen Anlagevertrag bekommen. Die verlangt er auch von A2, stößt damit jedoch auf Ablehnung. Zu Recht - A2 ist nicht verpflichtet, dem M über das vereinbarte Arbeitsentgelt hinaus auch noch vermögenswirksame Leistungen zu zahlen.

Wichtig: § 11 Abs. 1 5. VermBG verpflichtet Arbeitgeber, "auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers einen Vertrag über die vermögenswirksame Anlage von Teilen des [ohnehin geschuldeten, Anm. d. Verf.] Arbeitslohns abzuschließen".

Beispiel:

M aus dem vorausgehenden Beispiel kann von A2 nur verlangen, dass er einen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen abschließt, der allein aus M's Arbeitslohn bedient wird. Verpflichtet sich M gegenüber der X-Kasse, monatlich 40,00 EUR vermögenswirksam anzulegen, hat A2 diesen Vertrag zwar mitzutragen, die 40,00 EUR muss M aber allein zahlen. Sie werden von seinem Nettolohn an das Geldinstitut abgeführt, nicht aus dem Vermögen des A2.

Die Möglichkeit nach § 11 Abs. 1 5. VermBG besteht nicht nur in Fällen, in denen der Arbeitgeber überhaupt keine vermögenswirksamen Leistungen zahlt. Die Möglichkeit besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber verpflichtet ist, nur einen geringen Anteil zu zahlen. Schließlich hat der Arbeitnehmer sogar einen Anspruch aus § 11 5. VermBG , wenn sein Arbeitgeber die individual- oder kollektivvertraglich geschuldeten vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe zahlt. **Wichtig:** "Auch vermögenswirksam angelegte Teile des Arbeitslohns sind vermögenswirksame Leistungen" i.S.d. 5. VermBG (§ 11 Abs. 2 5. VermBG).

3. Vertragliche Anspruchsgrundlagen

Ein **Anspruch** auf vermögenswirksame Leistungen folgt in der Regel **aus**

- **individual- oder**
- **kollektivrechtlichen**

Abmachungen.

Beispiele:

Arbeitgeber A1 ist nicht tarifgebunden . Er vereinbart mit seinen Arbeitnehmern, dass er sich monatlich mit 20,00 EUR an den von ihnen gewählten Anlageformen nach dem 5. VermBG beteiligt. Arbeitgeber A2 ist tarifgebunden. Der Branchentarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen sieht vor, dass jeder Arbeitnehmer jeden Monat Anspruch auf 13,29 EUR vermögenswirksame Leistungen hat. Arbeitgeber A3 ist nicht tarifgebunden. Er hat mit seinem Betriebsrat vereinbart, sich mit einem Betrag von 25,00 EUR an vermögenswirksamen Anlagen seiner Mitarbeiter zu beteiligen.

Häufig entsteht ein Anspruch auf Zahlung vermögenswirksamer Leistungen des Arbeitgebers auch aus einer Gesamtzusage oder aus betrieblicher Übung .

Beispiel:

Arbeitgeber A zahlt allen Arbeitnehmern, die ihm einen Anlagevertrag vorlegen, schon seit DEM-Zeiten monatlich jeweils 26,00 DEM (= 13,29 EUR) vermögenswirksame Leistungen. Arbeitnehmer N nimmt seine Tätigkeit am 01.12. des laufenden Jahres auf. A weigert sich, ihm die 13,29 EUR zu zahlen. Zu Unrecht - N hat einen Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen aus betrieblicher Übung.

Als weitere Anspruchsgrundlagen kommen § 612a BGB (**Maßregelungsverbot**), der allgemeine arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgrundsatz**, aber auch ein **Verstoß gegen Diskriminierungsverbote** in Betracht, z.B. nach den §§ 134 , 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 4 TzBfG .

Beispiel:

Arbeitgeber A zahlt allen Vollzeitkräften mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden monatlich 20,00 EUR vermögenswirksame Leistungen, Teilzeitkräfte bekommen nichts. Teilzeitmitarbeiter T hat mit seinem Anlageinstitut einen VL-Vertrag geschlossen, der monatliche Zahlungen von 40,00 EUR vorsieht. T fordert von A, ihm auch 20,00 EUR vermögenswirksame Leistungen zu zahlen. Zu Unrecht. Aber: T wird als Teilzeitkraft diskriminiert, weil die Herausnahme von Teilzeitmitarbeitern aus der VL-Regelung hier sachlich nicht gerechtfertigt ist. A muss T anteilige vermögenswirksame Leistungen zahlen. Arbeitet T 25 Wochenstunden, heißt das, er hat gegen A Anspruch auf anteilige (20,00 EUR : 40 Vollzeitstunden x 25 Teilzeitstunden =) 12,50 EUR VL.

Soweit der Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen **freiwillig** zahlt, kann er auch die **Bedingungen** dafür festlegen. Er kann die Zahlung unter einen **Freiwilligkeitsvorbehalt** stellen (s. dazu auch das Stichwort Gratifikation - Freiwilligkeitsvorbehalt), von einer tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig machen und für Zeiten streichen, in denen der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt bezieht (z.B. nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung , bei Elternzeit oder einem längeren unbezahlten Urlaub etc.).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Anspruchsgrundlagen bei vermögenswirksamen Leistungen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Als Anspruchsgrundlage einer Leistung zur Vermögensbildung kommt auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz in Frage. Er gibt dem Arbeitgeber nach ständiger BAG-Rechtsprechung auf, sich **in gleicher Lage** befindende Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern gleichzubehandeln. Er darf weder einzelne Arbeitnehmer in der Gruppe Vergleichbarer schlechterstellen noch darf er eine sachfremde Gruppe bilden (s. dazu BAG, 19.02.2002 - 1 AZR 342/01). Der Arbeitgeber ist zum einen an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung festlegt. Zum anderen muss er sich aber auch dann an den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz halten, wenn er allgemeine Anspruchsvoraussetzungen arbeitsvertraglich vereinbart. "In beiden Fällen **begrenzt** der Grundsatz um den Schutz des Arbeitnehmers willen die **Gestaltungsmacht des Arbeitgebers**" (BAG, 20.03.2018 - 1 ABR 15/17 - mit Hinweis auf BAG, 21.05.2014 - 4 AZR 50/13 - zur Gewährung von Aktienoptionen).

4.2 Annahmeverzug

Nach § 615 BGB ist ein Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs des Arbeitgebers so zu stellen, als wenn der Arbeitgeber ihn tatsächlich zur **Arbeitsleistung** herangezogen hätte. Das heißt: Einem Arbeitnehmer stehen während des Annahmeverzugs **auch vermögenswirksame Leistungen** zu. Weiter vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer während des Verzugszeitraums die übrigen **Voraussetzungen der Leistungsgewährung** - hier die Vorlage eines prämiengünstigen Anlagevertrags - erfüllt (LAG Hamm, 14.02.2008 - 15 Sa 483/07).

4.3 Kurzarbeit

Sieht eine **tarifliche Regelung** "Vermögenswirksame Leistungen werden für jeden Kalendermonat nach Erfüllung der Wartezeit ... gezahlt, für den mindestens für zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht", heißt das bei Kurzarbeit: Vermögenswirksame Leistungen sind nur dann zu zahlen, wenn ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat, in dem Kurzarbeit gefahren wird, für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Da das 5. VermBG nur die **Rahmenbedingungen** setzt, haben Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die anspruchsbegründenden **Voraussetzungen für die Zahlung** vermögenswirksamer Leistungen festzulegen (BAG, 15.11.1990 - 6 AZR 119/89).

4.4 Kürzung

"Gewährt der Arbeitgeber auf Grund vertraglicher Zusage dem Arbeitnehmer vermögenswirksame Leistungen sowie ein Weihnachtsgeld und ein Urlaubsgeld , die beiden letztgenannten unter der **Voraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses**, so trifft für die Zeit, in denen sich der Arbeitnehmer in **Erziehungsurlaub** befindet, **keine anteilige Kürzung** der vermögenswirksamen Leistungen oder des Weihnachtsgeldes automatisch ein". Bei den vermögenswirksamen Leistungen handelt es sich um "Arbeitsentgelt im weiteren Sinne", das nicht unmittelbar der Abgeltung von Arbeitsleistung dient. "Schon der Begriff 'vermögenswirksame Leistung' zeigt, dass mit ihnen weitergehende Zwecke verfolgt werden, nämlich die Bildung von Vermögen in Arbeitnehmerhand" (LAG Hessen, 23.04.1991 - 7 Sa 1297/90).

4.5 Teilzeitkräfte

Verstößt eine Vereinbarung gegen das **Verbot der Benachteiligung** von Arbeitnehmern wegen ihrer Teilzeitarbeit nach § 4 Abs. 1 TzBfG , "sind leistungsgewährende Vertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem **Gebot der Gleichbehandlung** von der Gewährung der Leistungen - auch teilweise - ausgeschlossen sind (...). Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 BGB i.V.m § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG ". Insoweit haben Teilzeitkräfte **Anspruch auf anteilige vermögenswirksame Leistungen**, wenn diese Leistung des Arbeitgebers sonst nur Vollzeitkräften gewährt wird (BAG, 24.09.2008 - 6 AZR 657/07 - zu § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT-O).