Automatische Entgeltumwandlung[1]

Den gesetzlichen Anspruch auf eine bAV durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber gibt es bereits seit 2002. Viele Beschäftigte zögern aus den unterschiedlichsten Gründen, eine betriebliche Altersversorgung (bAV) als Ergänzung zur gesetzlichen Rente für sich zu nutzen. Internationale Studien[2] zeigen jedoch, dass diese Teilnehmerquote in der bAV durch die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung deutlich gesteigert werden kann. Die automatische Entgeltumwandlung kann bei Neueinstellungen ansetzen oder die gesamte Belegschaft erfassen.

Seit 2018 können Tarifverträge ein Optionsmodell nach § 20 Absatz 2 BetrAVG rechtssicher regeln. Damit können Arbeitgeber alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmer-Gruppen automatisch in ein bAV-System durch Entgeltumwandlung aufnehmen. Mitarbeiter, die daran nicht teilnehmen möchten, können der automatischen Entgeltumwandlung widersprechen (Opting-Out).

Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können ein geeignetes tarifvertragliches Optionssystem anwenden. Oder aufgrund eines solchen Tarifvertrages die automatische Entgeltumwandlung in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Voraussetzungen

Führt der Arbeitgeber die automatische Entgeltumwandlung ein, wird sein Angebot für alle betreffenden Arbeitnehmer unter diesen Voraussetzungen angenommen:

- Der Arbeitnehmer hat mindestens einen Monat nach Zugang des Angebots Zeit zu widersprechen und hat dies nicht getan. Das Angebot enthält einen Hinweis auf dieses Widerspruchsrecht.
- Das Angebot ist in Textform erfolgt.
- Das Angebot ist mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden.
- Das Angebot enthält einen deutlichen Hinweis darauf, welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden.
- Das Angebot enthält einen Hinweis, dass der Arbeitnehmer ohne Angaben von Gründen die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Auch vor Einführung der gesetzlichen Regelung haben manche Betriebsvereinbarungen und Gesamtzusagen bereits ein Optionsmodell berücksichtigt.

Die Neuregelung berührt nicht die Frage der Wirksamkeit bereits bestehender Vereinbarungen zu Optionssystemen auf Betriebsebene. Hierfür sorgt die Übergangsregelung des § 30j BetrAVG: Nach diesem gilt § 20 Abs. 2 BetrAVG ausdrücklich nicht für Optionssysteme, die auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen vor dem 01.06.2017 eingeführt wurden.

1 Auch bekannt als Opting-out oder Optionssysteme
2 z. B. Pension Adequacy Report der Europäischen Kommission 2018, Volume I

Für Optionssysteme, die nach dem 01.06.2017 eingerichtet worden sind, ist in jedem Fall zu prüfen, ob auf der bisherigen Basis auch zukünftig eine Entgeltumwandlung durchgeführt werden darf. Es gilt vor den hier geschilderten Anforderungen den Nachbesserungsbedarf zu klären.

Fazit

Die gesetzliche Regelung schafft Klarheit darüber, wie die automatische Entgeltumwandlung rechtssicher eingerichtet werden kann. „Altverträge“ sind grundsätzlich nicht von der Regelung des § 20 Absatz 2 BetrAVG betroffen. Trotzdem müssen Arbeitgeber prüfen, ob und welche tarifvertragliche Regelungen für sie gelten und wo sie eventuell nachbessern müssen.

Soweit der jeweilige Tarifvertrag dies zulässt, kann die automatische Entgeltumwandlung durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies ist auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Besteht kein Tarifvertrag, gilt ausschließlich § 1a BetrAVG. Das bedeutet: Nur wenn der Arbeitnehmer es verlangt, kann eine Entgeltumwandlung erfolgen.

Tipps:

- Auch ohne tarifvertragliche Regelungen kann die Teilnehmerquote für die Entgeltumwandlung erhöht werden. Wichtig hierbei ist, ein einfaches Angebot für die Arbeitnehmer zu machen, z. B. mit einer Direktversicherung. Hierbei sollte ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber gezahlt werden, der über die gesetzliche Verpflichtung hinausgeht.[3] Auch die Unternehmenskommunikation darf nicht unterschätzt werden. Das Motto hierbei sollte lauten: Tue Gutes und rede (fortdauernd) darüber!
- Eine Versorgungsordnung schafft einheitliche Regeln im Unternehmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies dient der Klarheit und Transparenz. Zudem minimiert eine Versorgungsordnung Haftungsrisiken für den Arbeitgeber.[4]
- Bei Neueinstellungen kann ein standardisiertes Angebot mit vorbereiteter Entgeltumwandlungsvereinbarung und einer Informationsbroschüre bereits mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt werden. Dies erleichtert dem Arbeitnehmer die Entscheidung.

3 Nähere Informationen dazu finden Sie in der gesonderten Fachinformation „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss“.
4 Nähere Informationen dazu finden Sie in der gesonderten Infokarte „Versorgungsordnung“.