

FACHINFORMATION

AUTOMATISCHE ENTGELTUMWANDLUNG

AUTOMATISCHE ENTGELTUMWANDLUNG¹

Wie wirkt sich das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) aus? Einrichtung auch ohne Tarifvertrag noch möglich?

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 als Ergänzung zur gesetzlichen Rente für sich zu nutzen. Internationale Studien zeigen jedoch, dass diese Teilnehmerquote in der bAV durch die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung deutlich gesteigert werden kann: Bereits mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nehmen Arbeitnehmer automatisch an der Entgeltumwandlung teil, es sei denn sie erklären ausdrücklich, dass sie dies nicht wollen.

Auf der Grundlage des geltenden Rechts gab es in Deutschland bislang keine ausdrückliche gesetzliche Regelung für diese Art von Optionssystemen. In der betrieblichen Praxis hingegen beinhalten Betriebsvereinbarungen und Gesamtzusagen gelegentlich Regelungen, die eine automatische Entgeltumwandlung vorsehen. Da es auch keine klärende Rechtsprechung zum Thema gab, wurde die Frage der Zulässigkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene kontrovers diskutiert. Es gibt Meinungen in der Literatur, die eine Regelung über Betriebsvereinbarung ablehnen, aber auch namhafte Stimmen, die nachvollziehbare Argumente dafür finden.

Durch den neuen § 20 Abs. 2 BetrAVG wird die automatische Entgeltumwandlung zum 01.01.2018 nun gesetzlich flankiert.

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen allein die Tarifvertragsparteien darüber entscheiden können, ob sie die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung verpflichtend gestalten wollen oder ob der Tarifvertrag eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung vorsieht. Dies gilt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.

¹ Wir verwenden bewusst in unseren Unterlagen eine andere Formulierung als die häufig verwendete, aber eher negativ besetzte, Bezeichnung „Opting out“.

Unter welchen Voraussetzungen gilt ein Angebot des Arbeitgebers ab dem 01.01.2018 als angenommen?

- Der Arbeitnehmer hat mind. 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, die auf betrieblicher Ebene in der Vergangenheit² die automatische Entgeltumwandlung eingeführt haben

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

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 Neuregelung schafft Klarheit darüber, wie die automatische Entgeltumwandlung letzten Endes rechtssicher eingerichtet werden kann. Auch wenn „Altfälle“ grundsätzlich nicht von der Regelung des § 20 Abs. 2 BetrAVG-neu betroffen sind, werden Arbeitgeber prüfen müssen, ob und welche tarifvertragliche Regelungen für sie gelten und inwiefern sie ggf. nachbessern müssen.

Allen nichttarifgebundenen Arbeitgebern bleibt die Möglichkeit der (einzelvertraglichen) Vereinbarung von einschlägigen tariflichen Regelungen zum Optionsmodell.

Durch eine arbeitsvertragliche Regelung kann auf Tarifverträge Bezug genommen werden. Soweit der einschlägige Tarifvertrag dies zulässt, kann die automatische Entgeltumwandlung auch durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

² das bedeutet ohne tarifvertragliche Grundlage