

Die Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge

1. Einführung

Die betriebliche Altersversorgung kann grundsätzlich vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer finanziert werden. Wird sie vom Arbeitnehmer finanziert, spricht man von Entgeltumwandlung, wenn Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll der Entgeltumwandlung eine entscheidende Rolle beim Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zukommen. Daher ist seit 2002 im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung normiert. Durch das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (BRSG) wurden ab dem 01.01.2018 die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen verbessert.

2. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Gem. § 1 a BetrAVG haben die Arbeitnehmer innerhalb bestimmter Grenzen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dieser Anspruch steht allen in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer zu. Mit anderen Mitarbeitern, die z. B. in berufsständischen Versorgungswerken versichert sind, ist auf freiwilliger Basis eine Entgeltumwandlungsvereinbarung möglich.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist in der Höhe nach oben und unten begrenzt. Damit sich der mit der Entgeltumwandlung verbundene Verwaltungsaufwand überhaupt lohnt, gibt es einen **Mindestbetrag**. Gem. § 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG muss der Arbeitnehmer bei Interesse an der Entgeltumwandlung jährlich mindestens einen Betrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße in den alten Bundesländern aus § 18 Abs. 1 SGB IV umwandeln. Im Jahr 2023 sind das 254,62 € jährlich. Die **Obergrenze** des Entgeltumwandlungsanspruchs liegt nach § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Im Jahr 2023 entspricht dieses einem jährlichen Betrag von 3.504,00 €. Darüber hinausgehende Beträge können nur mit Zustimmung des Arbeitgebers umgewandelt werden. **Dieses hat sich auch durch das BRSG nicht geändert.**

In diesen Grenzen kann der Arbeitnehmer die Höhe des Umwandlungsbetrages frei bestimmen und festlegen, ob laufende monatliche oder einmalige Beträge (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) umgewandelt werden. Soweit Teile des regelmäßigen Entgelts umgewandelt werden, kann der Arbeitgeber nach § 1 a Abs. 1 Satz 5 BetrAVG verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden. Eine Veränderung kann der Arbeitnehmer also jeweils nur zum Jahreswechsel beantragen.

Für die Umwandlung von **tariflichem** Entgelt regeln die jeweiligen Tarifverträge, ob sämtliche Entgeltbestandteile umgewandelt werden dürfen, oder z. B. nur die Sonderzahlungen. In aller Regel ist vorgesehen, dass auch das regelmäßige monatliche Tarifentgelt umgewandelt werden kann.

3. Durchführung der Entgeltumwandlung

Umgewandelt werden können nur **zukünftige** Entgeltansprüche. Der Arbeitnehmer kann also nicht verlangen, dass rückwirkend Entgeltbestandteile umgewandelt werden.

Für die Entgeltumwandlungsvereinbarung gilt kein Schriftformerfordernis. Es empfiehlt sich aber dringend, aus Gründen der Rechtssicherheit eine **schriftliche** Entgeltumwandlungsvereinbarung abzuschließen. Wird die Entgeltumwandlung über einen externen Versorgungsträger durchgeführt, stellt dieser in der Regel ein entsprechendes Formular zur Verfügung.

Grundsätzlich kann die Entgeltumwandlung in allen **fünf Durchführungswegen** des Betriebsrentengesetzes vorgenommen werden, also auch in eine Direktzusage des Arbeitgebers oder eine betriebseigene Unterstützungskasse, sofern der Arbeitgeber dies anbietet. Häufig wird jedoch gerade für die Entgeltumwandlung ein externer Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) gewählt. Eine Entgeltumwandelungszusage kann Altersleistungen, Invaliditätsleistungen und/oder Hinterbliebenenleistungen vorsehen.

In der Entgeltumwandlungsvereinbarung muss nicht nur geregelt sein, ab wann und in welcher Höhe Beiträge umgewandelt werden sollen, sondern auch, ob der Arbeitnehmer eine Umwandlung aus dem Bruttoentgelt wünscht, oder ob aus dem Nettoentgelt ein sog. Riester-Vertrag bedient werden soll.

4. Umwandlung aus dem Brutto- oder Nettoentgelt

Bei der **Brutto-Entgeltumwandlung** werden auf die umgewandelten Entgeltbestandteile in der Beitragsphase **keine Sozialversicherungsbeiträge** erhoben, soweit diese **4 %** der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Das entspricht im Jahr 2023 den bereits vorstehend genannten 3.504,00 € jährlich. Auch eine Versteuerung erfolgt noch nicht während der Beitragsphase, sondern als nachgelagerte Versteuerung in der Leistungsphase, § 3 Nr. 63 EStG. Seit dem 01.01.2018 sind **steuerfrei sogar 8 % der BBG**.

Möglich ist auch eine Entgeltumwandlung aus dem **Nettogehalt**, also nach Abzug von vollen Steuern und Sozialabgaben. Diese Form der Entgeltumwandlung wird staatlich gefördert (sog. **Riester-Förderung**) durch Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug. Diese Art der Entgeltumwandlung kann vorteilhaft sein für Mitarbeiter mit Kindern sowie mit niedrigem Einkommen. Früher war es für Mitarbeiter vorteilhafter, Riester-Verträge privat abzuschließen, da bei betrieblichen Riester-Verträgen die Rentenauszahlung erneut in der Sozialversicherung verbeitragt werden musste. Durch das BRSG ist mit Wirkung zum 01.01.2018 die zweite Verbeitragung **aufgehoben worden** und außerdem die Zulage erhöht worden. Der Gesetzgeber erhoffte sich eine höhere Nachfrage nach betrieblichen Riester-Verträgen.

Die **Brutto-Entgeltumwandlung** ist dagegen eher vorteilhaft für Mitarbeiter mit einer größeren Steuerlast, da hier erst die später ausgezahlte Rente besteuert wird, und im Rentenalter dann der Steuersatz meist niedriger ist als während des Arbeitsverhältnisses. Außerdem fallen im Rentenalter nicht die vollen Sozialabgaben an, sondern nur Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner.

Seit 2022 gibt es grundsätzlich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Brutto-Entgeltumwandlung **eingesparte SV-Beiträge** in Form von 15 % des umgewandelten Betrages als **Zuschuss** zu zahlen, wobei diese Regelung aber durch Tarifverträge abbedungen oder abgeändert werden kann. Auch bestehende, ungünstigere Regelungen haben hier Vorrang.

Den Vorteilen der Brutto-Entgeltumwandlung steht als Nachteil gegenüber, dass durch die Ermäßigung des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts daran geknüpfte Sozialversicherungsleistungen wie das Arbeitslosengeld oder die gesetzliche Rente entsprechend niedriger ausfallen.

5. Mitbestimmung des Betriebsrates

Grundsätzlich hat der Betriebsrat **keine** Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltumwandlung. Insbesondere hat er nicht mitzubestimmen, über welchen Anbieter der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung durchführt. Nach der Rechtsprechung des BAG ist es allein die Entscheidung des Arbeitgebers, mit welchem Anbieter er zusammenarbeiten möchte. Weder der betroffene Mitarbeiter noch der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht. Und die Frage, ob und in welcher Höhe der einzelne Mitarbeiter Entgelt umwandelt, unterliegt auch keiner Mitbestimmung des Betriebsrates. Nicht nur die Auswahl des Versorgungsträgers, sondern auch der Durchführungsweg (z. B. Direktversicherung oder Pensionskasse) werden allein vom Arbeitgeber entschieden. Ebenso mitbestimmungsfrei ist die Entscheidung darüber, ob neben der Alters- auch Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenleistungen vorgesehen werden. In der Praxis wird insoweit oft dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht überlassen.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann es nur dann nach § 87 BetrVG geben, wenn der Arbeitgeber zu der Entgeltumwandlung noch einen **freiwilligen Zuschuss** zahlt. Die Frage, ob er dieses überhaupt tut, unterliegt nicht der Mitbestimmung, jedoch im Falle einer Bejahung dann die Verteilung des zur Verfügung gestellten Budgets. Im Hinblick auf die unter Ziff. 4 dargestellte, manche Arbeitgeber künftig treffende Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses sollten alle Arbeitgeber **bestehende Regelungen** über freiwillige Zuschüsse **überprüfen**, um Doppelzahlungen zu vermeiden.

6. Aufklärungspflichten

Das BAG hat am 14.01.2014 entschieden, dass der Arbeitgeber **keine** Verpflichtung hat, von sich aus auf den allgemeinen **gesetzlichen** Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Erst wenn ein Mitarbeiter Interesse an der Entgeltumwandlung zeigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter zu

erläutern, welche Möglichkeiten der Entgeltumwandlung, also über welchen Versorgungsträger und in welchem Durchführungsweg, er anbietet.

Tarifverträge können jedoch weitergehende Aufklärungspflichten des Arbeitgebers vorsehen. Wichtig ist dabei, dass derartige Verpflichtungen sich jedoch nicht auf wirtschaftliche Aspekte, wie z. B. Renditeerwartungen, beziehen. Es besteht kein Erfordernis, jeden einzelnen Beschäftigten in Bezug auf dessen persönliche Situation zu beraten. Es ist sogar wegen möglicher Haftungsrisiken davor zu warnen.

Wenn auf **betrieblicher** Basis zu der Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber noch ein Zuschuss gezahlt wird, ist darüber zu informieren, damit der Arbeitnehmer dieses bei seiner Entscheidung über eine mögliche Entgeltumwandlung berücksichtigen kann. Auf zusätzliche Versorgungsleistungen durch den Arbeitgeber ist auch im Arbeitsvertrag oder in einem schriftlichen Nachweis hinzuweisen, ggf. durch Verweis auf die entsprechende Betriebsvereinbarung.

7. Arbeitgeberwechsel

Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus, ist seine Anwartschaft aus der Entgeltumwandlungszusage auch nach kurzer Betriebszugehörigkeit sofort unverfallbar. Beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer von seinem Übertragungsanspruch gem. § 4 BetrAVG Gebrauch machen, wenn es sich um einen **versicherungsförmigen** Durchführungsweg handelte (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds). Er kann innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden die **Übertragung des Wertes seiner Rentenanwartschaft** auf den neuen Arbeitgeber verlangen. Dabei kann er aber nicht verlangen, dass der neue Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in den alten Vertrag einsteigt. Er kann nur verlangen, dass der Wert auf ein vom neuen Arbeitgeber bestimmtes Versorgungssystem übertragen wird. Den Anbieter und den Durchführungsweg wählt der neue Arbeitgeber.

Auf freiwilliger Basis kann der neue Arbeitgeber grundsätzlich auch Vertragspartner in dem alten Versicherungsvertrag werden, falls er seinem neuen Mitarbeiter entgegenkommen möchte, um ihm die günstigen Konditionen aus seinem alten Vertrag zu erhalten. Dann haftet aber der Arbeitgeber nicht nur für seine eigene Zusage, sondern auch für die Zusage des vorherigen Arbeitgebers. Das Haftungsvolumen erhöht sich also. Da allerdings bei versicherungsförmiger Durchführung die Zusagen durch die Beiträge regelmäßig ausfinanziert sind, und bei wirtschaftlicher Notlage des Versorgungsträgers zumindest im Fall von Direktversicherungen oder vielen Pensionskassen noch ein gesetzlicher Sicherungsfonds greift, ist das tatsächliche Einstandsrisiko des Arbeitgebers gering.

8. Vorzeitige Kündigung von Versorgungsverträgen

Manchmal möchte ein Arbeitnehmer schon vor Eintritt des Versorgungsfalls das Geld aus seinem Altersvorsorgevertrag für andere Zwecke nutzen. Er bittet den Arbeitgeber, der Vertragspartner ist, darum, den Versicherungsvertrag zu kündigen. Der Arbeitnehmer selbst ist nur versicherte Person und kann daher

nicht selbst den Vertrag kündigen. Für den Arbeitgeber stellt sich dann die Frage, ob er der Bitte des Arbeitnehmers entsprechen soll.

Eine **Verpflichtung** dazu besteht nach einer Entscheidung des BAG vom 26.04.2018 nur **ausnahmsweise** dann, wenn sich der Arbeitnehmer nachweislich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, die durch das freigewordene Geld gemindert werden kann. Ansonsten besteht grundsätzlich **keine** Verpflichtung, dem Wunsch nach vorzeitiger Kündigung zu entsprechen. Tut der Arbeitgeber es doch, ist er seit Juli 2016 nicht mehr für die Rückabwicklung in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht zuständig. Vielmehr muss der **Arbeitnehmer** in diesen Fällen **selbst für die Versteuerung und Verbeitragung** des ausgezahlten Geldes sorgen. Der Versorgungsträger muss nur der Krankenkasse des Arbeitnehmers anzeigen, dass es eine Auszahlung gegeben hat.

Erklärt sich ein Arbeitgeber zur vorzeitigen Kündigung des Versorgungsvertrages bereit, sollte auch mit dem Arbeitnehmer die Aufhebung der Versorgungszusage **schriftlich vereinbart** werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist eine derartige Vereinbarung über die **Aufhebung** der Zusage und **Abfindung** durch die Auszahlung des Rückkaufswertes der Versicherung zulässig. Ein Muster für eine solche Vereinbarung können Sie bei uns in der Rechtsabteilung anfordern. Bei einem ausscheidenden Arbeitnehmer kann jedoch nach § 3 BetrAVG, sofern es sich um mehr als eine Bagatellanwartschaft handelt, nicht rechtswirksam eine Abfindung der Versorgungszusage vorgenommen werden. Wenn schon bekannt ist, dass der Mitarbeiter demnächst das Unternehmen verlässt, oder es sogar schon verlassen hat, dann sollte man als Arbeitgeber daher den Wunsch nach einer vorzeitigen Kündigung des Versorgungsvertrages **nicht** akzeptieren.

Hannover, im Januar 2023