

Infoblatt:

Der Arbeitnehmer will kein Entgelt mehr umwandeln. Kein Problem, oder?

Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, unversteuertes und unverbeitragtes Entgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln (§ 1a Abs. 1 BetrAVG). Auch wenn eine Entgeltumwandlung viele Vorteile mit sich bringt, so können Arbeitnehmer in eine Situation kommen, in denen sie eine Entgeltumwandlung nicht mehr fortführen wollen oder können. Dass diese Entscheidung möglicherweise nicht nur Erleichterung in der betroffenen Situation schaffen kann, soll hier in Kürze dargelegt werden.

Auf Arbeitnehmerseite

Die Entscheidung Entgelt umzuwandeln oder eben nicht mehr umzuwandeln, liegt allein beim Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Entscheidung des Arbeitnehmers.

Beitragsfreistellung

Stellt der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung zukünftig ein, so wird der Versicherungsvertrag in der Regel beitragsfrei gestellt.

Verlust der Anwartschaften

Ist eine Mindestversicherungssumme vereinbart und wurde diese noch nicht erreicht, so ist eine Beitragsfreistellung oftmals nicht möglich. Die Versicherungsgesellschaft kann in diesem Fall den Versicherungsvertrag beenden und den Rückkaufswert auszahlen. Der Rückkaufswert entspricht nicht zwangsläufig dem, was der Arbeitgeber bis zu diesem Zeitpunkt in die Versicherung eingezahlt hat. In jedem Fall entfällt jedoch der Anspruch auf eine Altersrente aus dieser Versicherung.

Versorgung im Alter

Die betriebliche Altersversorgung dient der wirtschaftlichen Versorgung im Alter. Sie ist ein elementarer Bestandteil des Erhaltens und Bestreitens der Lebenshaltungskosten und des Lebensstandards im Ruhestand. Wird ein Versicherungsvertrag beitragsfreigestellt, so erwirbt der Arbeitnehmer keine weiteren Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung.

Es empfiehlt sich, bei der Entscheidung einen Versicherungsvertrag beitragsfrei zu stellen, die persönliche, derzeitige Altersversorgung zu berücksichtigen und ggf. einen Versicherungsberater zu kontaktieren.

Verlust weiterer Bezüge

In einigen Fällen bezuschussen die Arbeitgeber die Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus. Nicht selten sind diese freiwilligen Zuschüsse jedoch an die Eigeninitiative des individuellen Arbeitnehmers in Form der Entgeltumwandlung geknüpft. Stellt ein Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung ein, so entfallen möglicherweise auch die über den Pflichtzuschuss hinausgehenden arbeitgeberfinanzierten Zuschüsse.

Verlust der Invaliditätsabsicherung

Enthält der Versicherungsvertrag auch Leistungen der Invaliditätsabsicherung (z.B. Renten im Fall der Berufsunfähigkeit), so entfällt nach vielen Versicherungsbedingungen dieser Versicherungsschutz im Falle einer Beitragsfreistellung. Die Invaliditätsabsicherung kann u.U. auch nicht mehr in derselben Form wiederhergestellt werden, wenn die Beitragszahlungen wieder aufgenommen werden.

Wiederaufnahme

Auch wenn sich ein Arbeitnehmer dazu entscheidet, vorerst kein Entgelt mehr umzuwandeln, so entfällt diesem Arbeitnehmer nicht der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung. Es steht dem Arbeitnehmer frei, sich zu einem späteren Zeitpunkt wieder für eine solche Umwandlung zu entscheiden. Nicht garantiert hingegen ist, dass der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung zu identischen Konditionen wieder aufnehmen kann. Der Anspruch, in denselben Versicherungsvertrag weiter einzuzahlen, kann nur durch kontinuierliche Beitragszahlung aufrechterhalten werden.

Auf Arbeitgeberseite

Auch wenn der Arbeitgeber die Entscheidung, dass der Arbeitnehmer künftig kein Entgelt mehr

umwandelt, nicht beeinflussen kann, so können ihn dennoch Konsequenzen dieser Entscheidung treffen. Diese liegen jedoch meist nicht direkt auf der Hand.

Zusage bleibt bestehen

Wird der Versorgungsvertrag schon vor Erreichen der Mindestversicherungssummen beitragsfrei gestellt, so kann dieser durch die Versicherungsgesellschaft beendet und ausgezahlt werden. Es ist dann nicht mehr möglich, aus diesem Versicherungsvertrag eine Altersrente zu finanzieren. Ist die arbeitsrechtliche Zusage nicht sauber formuliert, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber möglicherweise weiterhin diese Rente.

Sagt ein Arbeitgeber zudem noch Leistungen der Invaliditätsabsicherung zu, so steht das Ende der Invaliditätsabsicherung nicht zwangsläufig in direktem Zusammenhang mit der Beitragsfreistellung durch den Arbeitnehmer. Ist die arbeitsrechtliche Zusage nicht ausreichend und rechtssicher formuliert, so hat der Arbeitnehmer ggf. weiterhin Ansprüche auf diese Leistungen, auch wenn diese nach dem Versicherungsvertrag durch die Beitragsfreistellung nicht mehr versichert sind.

Informationspflichten

Nach § 4a BetrAVG treffen den Arbeitgeber verschiedene Informationspflichten, bspw. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird (§ 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG). Diese Informationsverpflichtung endet nicht damit, dass sich der Arbeitnehmer vorerst gegen eine Entgeltumwandlung entscheidet. Da die Informationspflichten eine Ausprägung dessen sind, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen vorangetrieben werden muss, ist wohl viel mehr davon auszugehen, dass die Informationsverpflichtungen gerade dann greifen, wenn der Arbeitnehmer sich der Konsequenz seiner Entscheidung nicht bewusst ist.

Dokumentation

Gerade dann, wenn sich die Entscheidung des Arbeitnehmers für diesen in der Zukunft möglicherweise nachteilig auswirkt, empfiehlt es sich, sowohl die Entscheidung selbst, als auch die Umsetzung der Entscheidung sauber zu dokumentieren.

Diese Dokumentation sollte auch die Erfüllung der Informationsverpflichtung umfassen. Anspruch muss es sein, auch viele Jahre später widerlegen zu können, dass der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung bei besserer Information nicht ausgesetzt hätte.

Wie bekommt man alle diese Probleme in den Griff?

Unsere Kanzlei ist auf die Beratung von Arbeitgebern in genau diesen Situationen spezialisiert. In den von uns erstellen Unterlagen wird die arbeitsrechtliche Zusage rechtssicher formuliert, sodass Sie dem Wunsch des Arbeitnehmers, die Entgeltumwandlung nicht fortzuführen, entsprechen können, ohne ein Haftungsrisiko befürchten zu müssen. Dafür geben wir Ihnen Handlungsempfehlungen und stellen Formulare zur Verfügung, die den Vorgang sauber und rechtssicher dokumentieren. Sollte es dennoch Fragen geben, sind wir jederzeit für Sie erreichbar und stehen für Rückfragen zur Verfügung.

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben sollten, wenden Sie sich bitte gern jederzeit an unser Team.

Ihr Ansprechpartner:

RAin Anna Kleffner-Fichtler
KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de