

Ab wann ist der Arbeitgeberzuschuss bei Arbeitgeberwechsel zu leisten?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz gilt bereits seit dem 01.01.2018, also mehr als 2 Jahre. Beschlossen wurde es bereits im Sommer 2017.

Doch nach wie vor bereitet die Anwendung von § 26a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) offensichtlich Schwierigkeiten. Es geht dabei oftmals insbesondere um die Frage, wie mit der Verpflichtung zur Leistung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bei einem Arbeitgeberwechsel umzugehen ist.

Eigentlich waren wir der Ansicht, dass diese Frage längst geklärt ist. Die Erfahrungen der letzten Wochen haben jedoch gezeigt, dass hier zumindest in Teilen der bAV-Welt oder bei Arbeitgebern noch Unsicherheit besteht. Aus diesem gegebenen Anlass möchten wir mit dieser Information zur Klarheit beitragen.

Beispiel

Zur Veranschaulichung bilden wir folgendes Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat bei seinem Arbeitgeber X im Jahr 2017 eine Entgeltumwandlung vereinbart. Es wurde demzufolge im Jahr 2017 eine arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung eingerichtet.

Das Arbeitsverhältnis endet am 29.02.2020. Am 01.04.2020 begründet der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Y. Der Arbeitgeber Y ist bereit, die bestehende Direktversicherung von dem vorherigen Arbeitgeber X zu übernehmen. Der Arbeitnehmer möchte die Direktversicherung weiter aus einer Entgeltumwandlung besparen.

Es stellt sich daher die Frage, ob der Arbeitgeber Y einen Arbeitgeberzuschuss auf den Betrag der Entgeltumwandlung leisten muss.

(Die Fragen, ob ein Arbeitgeber eine bestehende Direktversicherung von einem vorherigen Arbeitgeber übernehmen sollte oder nicht und ob die Sozialversicherungsersparnis im vorliegenden Fall tatsächlich mindestens 15 % ausmacht, sollen hier nicht diskutiert werden.)

§ 26a BetrAVG

Die Frage, ab welchem Zeitpunkt der Arbeitgeberzuschuss von 15% zu zahlen ist, regelt § 26a BetrAVG. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

„§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem

1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“

Kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen können sich zum Beispiel aus Betriebsvereinbarungen ergeben. Insoweit gibt es andere rechtliche Unsicherheiten. Diese sollen hier keine Rolle spielen.

Maßgeblich ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung

Demzufolge kommt es auf die persönlich abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung an. Es kommt nicht auf den Beginn einer Direktversicherung oder der Beitragszahlung an, sondern ausschließlich auf den Zeitpunkt, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung unterschrieben wurde.

Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits bis zum 31.12.2018 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben, ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab 01.01.2022 zu leisten.

Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung ab dem 01.01.2019 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben, ist der Arbeitgeberzuschuss ab dem Wirksamwerden der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu leisten.

Sofern ein Arbeitnehmer seit dem 01.01.2019 nun den Arbeitgeber gewechselt hat oder künftig wechselt und bei dem neuen Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung vereinbart wird, ist der Arbeitgeberzuschuss ab dieser Entgeltumwandlung zu leisten.

Das ergibt sich aus folgender Überlegung:

Die Entgeltumwandlung ist gesetzlich definiert in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG: danach ist eine betriebliche Altersversorgung gegeben, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistung umgewandelt werden. Dazu wird eine Vereinbarung getroffen, vgl. § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG.

Im vorliegenden Beispiel hat der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber X vereinbart, dass von seiner Vergütung (zum Beispiel monatlich 3.000 € brutto) ein Teil (zum Beispiel 100 €) zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird. Während des Arbeitsverhältnisses wurde dies auch vereinbarungsgemäß umgesetzt. Nun endete allerdings das Arbeitsverhältnis in unserem Beispiel am 29.02.2020. Das bedeutet, dass die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu diesem Zeitpunkt beendet werden. Insbesondere ist der

Arbeitgeber X nicht mehr verpflichtet, eine Vergütung an den Arbeitnehmer zu leisten. **Demzufolge kann von dieser Vergütung auch kein Entgelt mehr umgewandelt werden.** Auch ohne ausdrückliche Aufhebung der Entgeltumwandelungsvereinbarung leistet der Arbeitgeber X keine weiteren Zahlungen, insbesondere führt er den Umwandlungsbetrag nicht mehr an die Direktversicherung ab.

Im Betriebsrentengesetz gibt es zahlreiche Regelungen dafür, was zu geschehen hat, wenn der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls (zum Beispiel Eintritt in den Ruhestand) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. So behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft nach den Regelungen des § 1b Abs. 5 BetrAVG oder er kann die Portierung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG verlangen.

Nun begründet der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber Y. Dort wird ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, aufgrund dessen der Arbeitgeber Y sich verpflichtet, eine Vergütung (von zum Beispiel EUR 45.500 jährlich, auszahbar in 12 monatlichen Teilbeträgen und einem 13. Gehalt im November) zu zahlen.

Neue Entgeltumwandelungsvereinbarung erforderlich

Will der Arbeitnehmer nun erneut eine Entgeltumwandlung vereinbaren (und ist der Arbeitgeber Y bereit, die bestehende Direktversicherung von Arbeitgeber X zu übernehmen), muss eine neue Entgeltumwandelungsvereinbarung mit Arbeitgeber Y hinsichtlich der vereinbarten Vergütung geschlossen werden.

Dazu wird eine entsprechende Entgeltumwandelungsvereinbarung meist als Formular ausgefüllt und unterschrieben.

Dieses Dokument zwischen den beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses ist die entscheidende Grundlage für die Umwandlung der nunmehr gezahlten Vergütung. Da diese Vereinbarung nach dem 01.01.2019 unterschrieben wurde, ist nach dem gesetzlichen Wortlaut von § 26a BetrAVG ab sofort ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % auf den Umwandlungsbetrag zu leisten.

Aus Sicht des Autors kann dies nicht anders verstanden werden. Die grammatische Auslegung, also die Auslegung nach dem Wortlaut des Gesetzes, führt zu einem klaren Ergebnis. Weder die teleologische, systematische noch die historische Auslegung von § 26a BetrAVG können zu einem anderen Ergebnis führen.

Andere Ansichten

In einem hier vorliegenden Statement eines „Spezialist bAV“ wird darauf verwiesen, dass der neue Arbeitgeber

„die Zusage“ nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG übernehmen würde. Da es sich um eine Übernahme mit schuldbefreiender Wirkung für den bisherigen Arbeitgeber handele, könne die bei dem vorherigen Arbeitgeber bestehende Entgeltumwandelungsvereinbarung nicht als neue Entgeltumwandelungsvereinbarung angesehen werden. Die Aussage der Schuldbefreiung ist korrekt, aber die Schlussfolgerung ist nicht korrekt. Denn es geht nicht um die Frage „alte“ oder „neue“ Entgeltumwandlung, sondern um die Frage, wann eine Entgeltumwandelungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Diese Ansicht verkennt den klaren Wortlaut von § 26a BetrAVG.

Auch wird gelegentlich die Auffassung vertreten, dieser neu eintretende Arbeitnehmer würde gegenüber den Arbeitnehmern, die das Arbeitsverhältnis nicht gewechselt haben, „unangemessen bevorzugt“ (so eine Ausarbeitung des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages vom 05.12.2018 - WD 6-3000 -124/1). Allerdings findet diese Ansicht keine Berücksichtigung im Gesetz. Auch gibt es keinen Anlass dafür, Arbeitnehmer, die ausgeschieden sind, mit Arbeitnehmern, die beim bisherigen Arbeitgeber verbleiben, zu vergleichen. Ein solcher Vergleich ist dem Rechtssystem wesensfremd.

Auch findet sich im Internet die Aussage, dass nur dann der Arbeitgeberzuschuss ab sofort zu leisten sei, wenn die mitgebrachte Versorgung im Durchführungsweg Pensionskasse eingerichtet sei und das Unternehmen des vorherigen Arbeitgebers nicht mehr existiere (<https://www.iww.de/ce/sozialeslohn-gehalt/betriebsrentenstaerkungsgesetz-arbeitgeberzuschuss-zur-entgeltumwandlung-seit-01012019-verpflichtend-f118058>). Es wird insoweit auf § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG verwiesen. Diese Aussage verkennt aber, dass sich die genannte Vorschrift nach Portierung nur auf den Insolvenzschutz der neu erteilten Zusage bezieht, also auf § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG.

Keinem Arbeitgeber kann daher geraten werden, in Fällen wie in dem oben genannten Beispiel den Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu leisten.

Und sollte gleichwohl jemand eine andere als die hier dargestellte Auffassung vertreten, empfehlen wir, diese Person zu fragen, ob sie auch die persönliche Haftung für ihre Aussage übernimmt.

Weitere Fragen ohne Arbeitgeberwechsel

Aus der Einhaltung der Regelung in § 26a BetrAVG ergibt sich auch eine Lösung für weitere Fälle, ohne dass ein Arbeitsverhältnis beendet und ein neues begründet wird.

- Wird in einem bestehenden Arbeitsverhältnis die z.B. im Jahr 2015 geschlossene Entgeltumwandelungsvereinbarung beendet und im Jahr 2019 eine neue Entgeltumwandelungsvereinbarung geschlossen, ist diese neue Entgeltumwandlungs-

vereinbarung Basis für die Berechnung. Dieser Arbeitnehmer würde daher auch ab sofort den Arbeitgeberzuschuss erhalten.

- Wird in einem bestehenden Arbeitsverhältnis die z.B. im Jahr 2015 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung beendet, weil man die bezugsberechtigten Hinterbliebenen ändern möchte und unmittelbar anschließend eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung mit den nunmehr bezugsberechtigten Hinterbliebenen geschlossen, ist diese neue Entgeltumwandlungsvereinbarung Basis für die Berechnung. Dieser Arbeitnehmer würde daher auch ab sofort den Arbeitgeberzuschuss erhalten.

Diese möglicherweise ungewollte Konsequenz ließe sich einfach dadurch vermeiden, dass die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht aufgehoben wird, sondern lediglich die Bezugsberechtigung geändert wird.

Einzelfall ist zu betrachten

Trotzdem muss insoweit vor allem der jeweilige Einzelfall betrachtet werden. Denn es ist ein erheblicher rechtlicher Unterschied,

- ob eine (alte) Entgeltumwandlungsvereinbarung vollständig aufgehoben und eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung über denselben, höheren oder niedrigeren Betrag geschlossen wird (Zuschussverpflichtung in der Regel ab sofort!)

oder

- ob eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung nur über einen zusätzlichen Umwandlungsbetrag vereinbart wird, ohne dass die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung berührt wird (Zuschussverpflichtung auf den zusätzlichen Betrag in der Regel ab sofort!),

oder

- ob ohne Aufhebung der alten, vor 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung lediglich eine Veränderung in einem Detail an der (im Übrigen unverändert) fortbestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung vorgenommen wird (Zuschussverpflichtung in der Regel ab 2022!).

Nicht jeder Vorgang kann nach diesen Grundsätzen beurteilt werden. Wie bereits erwähnt, muss im Einzelfall beurteilt werden, ob eine Entgeltumwandlungsvereinbarung „aufgehoben“ oder nur „verändert“ wurde. Bleibt bei einer Veränderung noch die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung bestehen oder ist die Veränderung bereits mit einer grundlegenden

Änderung, die als neue Entgeltumwandlungsvereinbarung zu werten ist, gleichzusetzen?

Hier kommt es sowohl auf den Wortlaut der jeweils geschlossenen Vereinbarungen an als auch auf den dahinterstehenden Willen der Vertragsparteien.

Sprechen Sie uns gern auch auf den klassischen „Haakjöringsköd“-Fall an, dem Jurastudenten im ersten Semester begegnen und der die Grundsätze des Parteiwillens verdeutlicht.

Richter entscheiden

Zweifel über das, was rechtlich gilt, können im Einzelfall durchaus bleiben. Letztlich kann nicht jeder Fall mit absoluter Sicherheit rechtlich beurteilt werden. Denn am Ende entscheiden Arbeitsrichter in möglicherweise mehreren Instanzen über solche Streitfälle.

Auch Richter entscheiden auf der Grundlage der Gesetze und der bereits bekannten Rechtsprechung, aber auch nach ihren persönlichen Überzeugungen.

Der Ausgang eines gerichtlichen Verfahrens ist daher für Rechtsanwälte der entscheidende Maßstab. Diesen Maßstab legen jedoch nicht alle Personen an, die in der betrieblichen Altersversorgung rechtliche Auskünfte erteilen.

Daher haben Rechtsanwälte generell eine etwas andere Sichtweise auf eine rechtliche Problematik, weil sie dem Wohl des Mandanten verpflichtet sind. Der Rechtsanwalt muss den Mandanten vor Nachteilen bewahren, soweit solche voraussehbar und vermeidbar sind. Dazu hat der Rechtsanwalt – gemessen an dem o.g. Maßstab eines möglichen späteren gerichtlichen Verfahrens – den sichersten Weg vorzuschlagen und ihn über mögliche Risiken aufzuklären, damit der Mandant eine sachgerechte Entscheidung treffen kann.

Daran halten sich auch KLEFFNER Rechtsanwälte und dann können wir in den von uns übernommenen Mandanten auch rechtliche Auskünfte erteilen, für deren Richtigkeit wir guten Gewissens die Verantwortung und damit auch die Haftung übernehmen können.

Ihr Ansprechpartner:

Markus Kleffner, Rechtsanwalt

KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de