

### Inhalt

<b>01.</b>	<b>Wer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung?</b>	<b>2</b>
<b>02.</b>	<b>Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgeltumwandlung?</b>	<b>2</b>
<b>03.</b>	<b>Haben geringfügig Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch?</b>	<b>2</b>
<b>04.</b>	<b>Bis zu welcher Höhe besteht der Anspruch auf Entgeltumwandlung?</b>	<b>2</b>
<b>05.</b>	<b>Muss ein Mindestbeitrag umgewandelt werden?</b>	<b>2</b>
<b>06.</b>	<b>In welchem Durchführungsweg kann die Entgeltumwandlung durchgeführt werden?</b>	<b>2</b>
<b>07.</b>	<b>Wer legt den Durchführungsweg fest?</b>	<b>2</b>
<b>08.</b>	<b>Wie funktioniert die „Auffangregelung“?</b>	<b>2</b>
<b>09.</b>	<b>Wer bestimmt im Rahmen der „Auffangregelung“ das Versicherungsunternehmen und den Tarif?</b>	<b>3</b>
<b>10.</b>	<b>Welche Aufklärungspflichten zur Entgeltumwandlung hat der Arbeitgeber?</b>	<b>3</b>

### 01. Wer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Im Sinne des Betriebsrentengesetzes sind das Arbeitnehmer, Arbeiter und Angestellte einschließlich Auszubildende. Arbeitnehmern gleichgestellt werden Personen, die aus Anlass ihrer Tätigkeit für das (fremde) Unternehmen ein Versorgungsversprechen erhalten.

Sofern die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des gesetzlichen Anspruches auf Entgeltumwandlung erfüllt sind (siehe Frage 2), gilt dieser in allen Formen von Arbeitsverhältnissen. D.h. Vollzeit- und Teilzeitkräften steht der Anspruch ebenso zu, wie befristeten Beschäftigten.

### 02. Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Arbeitnehmer haben nur dann einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

### 03. Haben geringfügig Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch?

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV können den Anspruch auf Entgeltumwandlung dann geltend machen, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.

### 04. Bis zu welcher Höhe besteht der Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Der Gesetzgeber hat den Anspruch begrenzt. Arbeitnehmer können lediglich verlangen, dass Entgelt bis zu 4 % der in der gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG-GRV) umgewandelt wird. Es gilt die Bemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung West.

### 05. Muss ein Mindestbeitrag umgewandelt werden?

Damit Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltumwandlung durchsetzen können, muss jährlich mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV umgewandelt werden. Es gilt die Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung West.

### 06. In welchem Durchführungsweg kann die Entgeltumwandlung durchgeführt werden?

Die Durchführung der Entgeltumwandlung ist in allen fünf Durchführungswegen zulässig.

### 07. Wer legt den Durchführungsweg fest?

Grundsätzlich steht das Recht dem Arbeitgeber zu. Dieses Recht wird jedoch auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds eingeschränkt. Der Arbeitgeber darf somit nicht einseitig festlegen, dass die Durchführung als Pensionszusage oder Unterstützungskasse (unmittelbare Durchführungswege) durchgeführt wird. Hierfür benötigt er die Zustimmung des Arbeitnehmers. Sollte der Arbeitgeber lediglich einen unmittelbaren Durchführungsweg anbieten, steht dem Arbeitnehmer eine gesetzliche „Auffangregelung“ zur Verfügung.

### 08. Wie funktioniert die „Auffangregelung“?

Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt.

## Wer bestimmt im Rahmen der „Auffangregelung“ das Versicherungsunternehmen und den Tarif?

09.

Dem Arbeitgeber steht weiterhin das Recht zu, das Versicherungsunternehmen und den Tarif zu wählen. Jedoch muss der Tarif die Fördervoraussetzungen der §§ 10a und 82 Abs. 2 EStG (Riester) erfüllen, wenn das der Arbeitnehmer wünscht.

## Welche Aufklärungspflichten zur Entgeltumwandlung hat der Arbeitgeber?

Ein Arbeitgeber **muss nicht von sich aus** Arbeitnehmer über die Existenz des Entgeltumwandlungsanspruches aufklären. Zum einen sieht der Gesetzeswortlaut des § 1a BetrAVG eine derartige Aufklärungspflicht nicht vor. Zum anderen ergibt sie sich auch nicht aus sonstigen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Dieses kennt nur in § 4a BetrAVG eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers auf Verlangen des Arbeitnehmers. Eine generelle Aufklärungspflicht des Arbeitgebers, der ohne Initiative des Arbeitnehmers zu genügen wäre, ist dem Gesetz fremd.

Auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, kann keine Aufklärungspflicht abgeleitet werden (BAG 3 AZR 807/11 v. 21.01.2014).

Ferner hat der Arbeitgeber keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen.

Jedoch ist zu berücksichtigen, dass **wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteilt**, ohne hierzu verpflichtet zu sein, diese **richtig, eindeutig und vollständig sein** müssen. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet (BAG 3 AZR 206/18 v. 18.02.2020).

10.

### Überblick Gesetz und aktuelle Rechtsprechung:

- Ein Arbeitgeber muss nicht von sich aus auf das Recht auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinweisen.
- Wenn Arbeitnehmer von dem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen möchten und auf ihren Arbeitgeber zugehen, muss dieser mitwirken.
- Wenn ein Arbeitgeber über Themen (freiwillig) informiert, müssen diese richtig sein und auch geplante Gesetzesänderungen berücksichtigen.

Hinweis

Die aktuelle Rechtsprechung geht zurecht davon aus, dass keine entsprechende Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht, solange kein Kompetenz- und/oder Informationsgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, welches nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) eine Aufklärung erwarten lassen könnte. Hierbei unterstellt die Rechtsprechung, dass ein solches Gefälle dann nicht besteht, wenn sich die Informationen aus jedermann zugänglichen und insoweit ohne Weiteres verständlichen Gesetzesmaterialien wie etwa Bundestagsdrucksachen ergeben. Es kann deshalb vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschafft.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung und des gesetzlichen Anspruches sind die notwendigen Informationen jederzeit zugänglich (z.B. Gesetzestext, Internet, Medien, Literatur).