

Professor *Dr. Volker Rieble* – Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht,  
Geschäftsführender Direktor

## „Die erzwungene Entgeltumwandlung“

Vortrag vom 15. Dezember 2005

Zweck der Entgeltumwandlung ist die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Als Finanzierungsinstrument steht sie neben der arbeitgeberfinanzierten und der rein privaten Altersvorsorge und liegt gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. § 1 Abs. 2 BetrAVG definiert dabei lediglich die Entgeltumwandlung, der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist in § 1a Abs. 1 BetrAVG geregelt. Der Arbeitnehmer kann demnach vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt, die Umsetzung erfolgt über einen Pensionsfonds bzw. eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung.

Zu beachten ist, dass § 1a BetrAVG nur regelt, wie die Entgeltumwandlung erzwungen werden kann; die freiwillige Umwandlung ist nicht geregelt. Im Rahmen des Entgeltbegriffs tauchen eine Vielzahl von Problemen auf, allen voran die Frage, was der Begriff eigentlich umfasst. Unter Entgelt im engeren Sinn ist die synallagmatische Gegenleistung für geleistete Arbeit zu verstehen, im weiteren Sinn sind alle mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis geleisteten Zahlungen gemeint, z. B. auch Jahressonderzahlungen. Neben der Behandlung der klassischen Leistungsstörungsfälle stellt sich die Frage, wie man Arbeitszeitguthaben und Nichtgeldleistungen, also echte Sachleistungen oder Bezugsrechten, behandelt.

Rechtstechnisch-dogmatisch gestaltet sich die Entgeltumwandlung je nach Sichtweise als Entgeltverzicht gegen Zusage, als Leistung an Erfüllung statt oder als Schuldänderung. Während sich die zweite Lösung auf die Erfüllungsebene beschränkt, wird im letzten Fall von vornherein nur Altersvorsorge-Verschaffung geschuldet. Abzugrenzen sind diese Lösungen von der zweiaktigen „unechten“ Entgeltumwandlung, die in einer Entgeltabsenkung mit einer gleichzeitigen gesonderten Altersvorsorge-Zusage besteht (die erwähnte echte arbeitgeberfinanzierte Betriebsaltersvorsorge). Die Entgeltumwandlungsabrede entsteht durch Angebot und Annahme. Der Arbeitgeber kann den Anspruch des Arbeitnehmers abwehren, wenn er im Umfang nicht § 1a BetrAVG entspricht oder keinen tauglichen Entgeltanspruch darstellt. Die prozessuale Durchsetzung erfolgt über eine auf Annahme des Entgeltumwandlungsangebots gerichtete Leistungsklage. Die Vollstreckung richtet sich nach § 894 ZPO, d.h. eine Entgeltumwandlung erfolgt ab Rechtskraft und nur ex nunc.

Insgesamt sind die Entscheidungsrechte im Rahmen der Vereinbarung einer Entgeltumwandlung gleich verteilt: Der Arbeitnehmer entscheidet über den Entgeltbestandteil, den Umfang der Umwandlung, die zeitliche Verteilung und wählt die Versorgungsart. Der Arbeitgeber bestimmt den Mindest- und Höchstumfang, die periodische Verteilung und legt fest, welcher Versorgungsträger tätig wird einschließlich Zusageart und Versicherungsbedingungen.