

## VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 15. Dezember 2005  
17 Uhr

Professor Dr. Volker Rieble  
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

**„Die erzwungene Entgeltumwandlung“**

# Die erzwungene Entgeltumwandlung

Prof. Dr. Volker Rieble

---

[www.zaar.uni-muenchen.de](http://www.zaar.uni-muenchen.de)



**ZAAR**

---

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## Arbeitgebermacht

- Kein freies Aushandeln der Arbeitsverträge
  - Übergewicht in Vertragsverhandlungen
  - Hierarchie
  - Imperfektion des Arbeitsvertrages
- Beschränkte Kompensation
  - Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und können keine individuellen Regelungen hervorbringen
  - Rechtskontrolle von Arbeitsverträgen kann nur kassieren, aber nicht kreieren

## Verliehene Vertragsrechte

- Singuläre Rechte auf Vertragsgestaltung
  - §§ 8, 9 TzBfG
  - Entgeltumwandlung
- Rechtsförmigkeiten
  - Richterliche Vertragshilfe?
  - Anspruch auf Vertragsänderung
  - Gestaltungsrecht
- Bestimmtheitsproblem
  - Vertrag als Regelmechanismus
  - Inhaltsbestimmung bei Nichteinigung
  - Abwehrrechte des Anspruchsgegners

- Freiwillige Einigung genießt Vorrang
- Einigungsanreiz durch Anspruch auf Vertragsschluß
- Rechtssicherheit des Vertrages
  - Kein Unwirksamkeitsrisiko des Gestaltungsberechtigten
  - vgl frühere Wandelung und heutiger Rücktritt
- Vertragsrechtlicher Anpassungsmechanismus:  
§ 313 BGB | Störung der Geschäftsgrundlage

arbeitgeber-  
finanzierte  
betriebliche AV

Klassische  
AV-Zusage

unechte „Entgelt-  
umwandlung“

arbeitnehmer-  
finanzierte  
betriebliche AV

Entgelt-  
umwandlung

Eigenbeitragszusage

Fortsetzung mit  
Eigenbeiträgen  
im Arbeitsverhältnis

Fortsetzung mit  
Eigenbeiträgen nach  
dem Arbeitsverhältnis

private Vorsorge

Vorsorgeverträge  
des Arbeitnehmers

**§ 1 II BetrAVG:** Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn ...

3. **künftige Entgeltansprüche** in eine **wertgleiche** Anwartschaft auf Versorgungsleistungen **umgewandelt** werden (Entgeltumwandlung) oder

4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfaßt; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

- Definitions-„Norm“
- Keine Rechtsfolge
- Problem: „Wertgleichheit“ als Voraussetzung

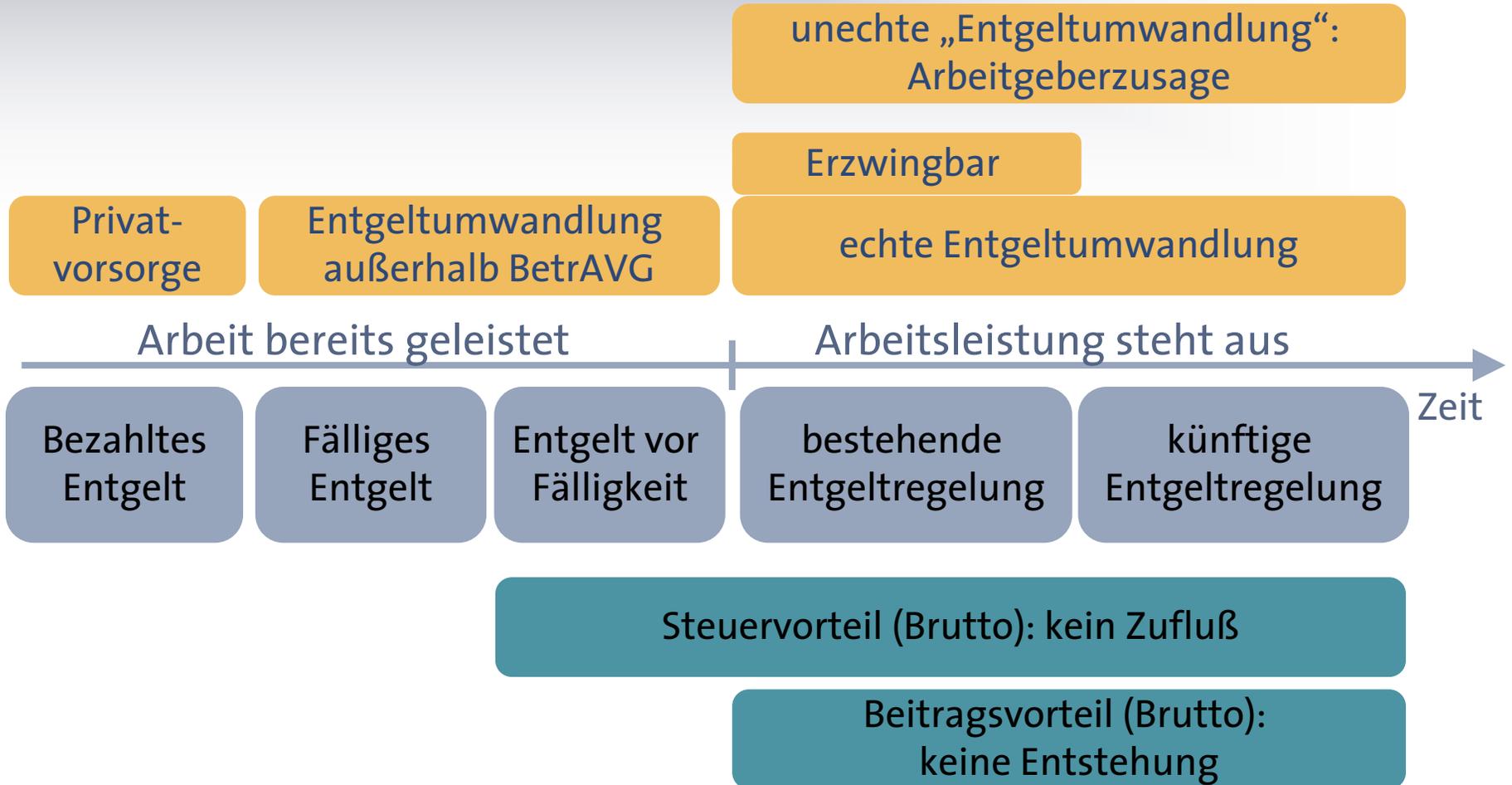
**§ 1a I BetrAVG:** Der Arbeitnehmer kann **vom Arbeitgeber** verlangen, daß von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird **durch Vereinbarung** geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. ... Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, daß während eines laufenden Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

- Vertragsprinzip
- Problematisches Einigungsprogramm
- Prozessuale Durchsetzung

# Was ist Entgeltumwandlung?

Rahmen- Definition § 1 II Nr. 3 BetrAVG	Erzwungene Umwandlung § 1a BetrAVG	Freiwillige Umwandlung - ungeregelt -	Unechte „Umwandlung“ - ungeregelt -	EU außerhalb des BetrAVG
Entgelt- anspruch	+	+	+	±
künftig	+	+	-	-
wertgleich	+	-	-	-
Umwandlung	+	+	-	-
Regelungs- instrument?	Änderungs- vertrag	Änderungs- vertrag	Entgelt- senkung + AV-Zusage	?

- leS: synallagmatische Gegenleistung für geleistete Arbeit
- lwS: alle mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis geleisteten Zahlungen
  - Jahressonderzahlungen, Jubiläumsgeld ...
  - nicht: betriebliche AV (Entgelt, aber Umwandlung sinnlos)
- Leistungsstörungsrecht: Entgelt ohne Arbeitsleistung (EFZ, Annahmeverzug, ...)
- Arbeitszeitguthaben?
  - Schon erarbeitet, nicht künftiges Entgelt
  - Rechtstechnisch möglich: Umwandlungsvereinbarung vor Erarbeitung des Arbeitszeitguthabens
  - Arg: § 23b Abs. 3a SGB IV
- Problem: Nichtgeldleistung?
  - Echte Sachleistungen (Kohledeputat, Haustrunk): Umwandlung möglich, Wertmaßstab erforderlich
  - Bezugsrechte (Personalrabatte, Arbeitgeberdarlehen ...): Umwandlung scheitert, weil Vergünstigung Leistungsbezug voraussetzt
  - Nicht: Altersversorgung



## ● Drei rechtstechnische Wege

- Entgeltverzicht gegen Zusage
- Leistung an Erfüllung statt (Hanau)
  - ▣ Beschränkt die Wirkung auf die Erfüllungsebene
  - ▣ Geschuldet bleibt an sich Geld, einseitige Ersetzungsbefugnis läßt sich nur durch Zusatzabrede vermeiden
  - ▣ Geldleistung befreit
- Schuldänderung (Rieble, Konzen)
  - ▣ Geschuldet wird von vornherein nurmehr die AV-Verschaffung
  - ▣ Einheitliches Rechtsgeschäft
- Vertragsfreiheit

## ● Entscheidend: Identitätsvereinbarung

- Abgrenzung zur zweiaktigen unechten EU: Entgeltsenkung und gesonderte AV-Zusage (echte arbeitgeberfinanzierte BetrAV)

## ● Folge: synallagmatische Altersversorgung

## Ursprünglicher Entgeltanspruch

Arbeitsverhältnis +  
Vertrag, BV, TV

Tatbestand  
Entgelt-  
regelung

Arbeitsleistung,  
Betriebstreue etc.

Rechtsfolge:  
Entgelt-  
anspruch

## Entgeltumwandlung

§ 364 I BGB

Schuldänderung

Tatbestand  
Entgelt-  
regelung

Tatbestand  
Entgelt-  
regelung

Rechtsfolge:  
Entgelt-  
anspruch

Rechtsfolge:  
Versorgungs-  
anspruch

Erfüllung  
durch  
Versorgung

- Vorbereitender Informationsanspruch des Arbeitnehmers über AV-System des Arbeitgebers
  - Keine Steuer- und Sozialversicherungsberatung
- Arbeitnehmer muß annahmefähiges Angebot auf EntU machen und vom Arbeitgeber Annahme verlangen
- Abwehrrechte des Arbeitgebers:
  - Kein tauglicher Entgeltanspruch
  - Versorgungsweg
    - ▣ Vorrang Pensionsfonds oder -kasse
    - ▣ Sonst nur Direktversicherung
  - Umfang nicht von § 1a gedeckt (zuwenig oder zuviel)
  - gleichbleibende Monatsbeträge
  - Folge: Ablehnung, § 150 II BGB
    - ▣ Arbeitnehmer muß ggf Angebot nachbessern

- **Leistungsklage auf Annahme des Entumwandlungs-Angebots**
  - Klage auf Angebot fehlt Rechtsschutzbedürfnis
- **Abwehrrechte des Arbeitgebers führen zur Klagabweisung**
  - Keine richterliche Vertragshilfe
- **Vollstreckung: § 894 ZPO**
  - Entgeltumwandlung erst ab Rechtskraft und nur ex nunc
  - Verzögerungsschäden (bei Säumnis über Prüfungsfrist hinaus) nur aus Verzug
  - Gesonderte Geltendmachung

AN

AG

Entgeltseite

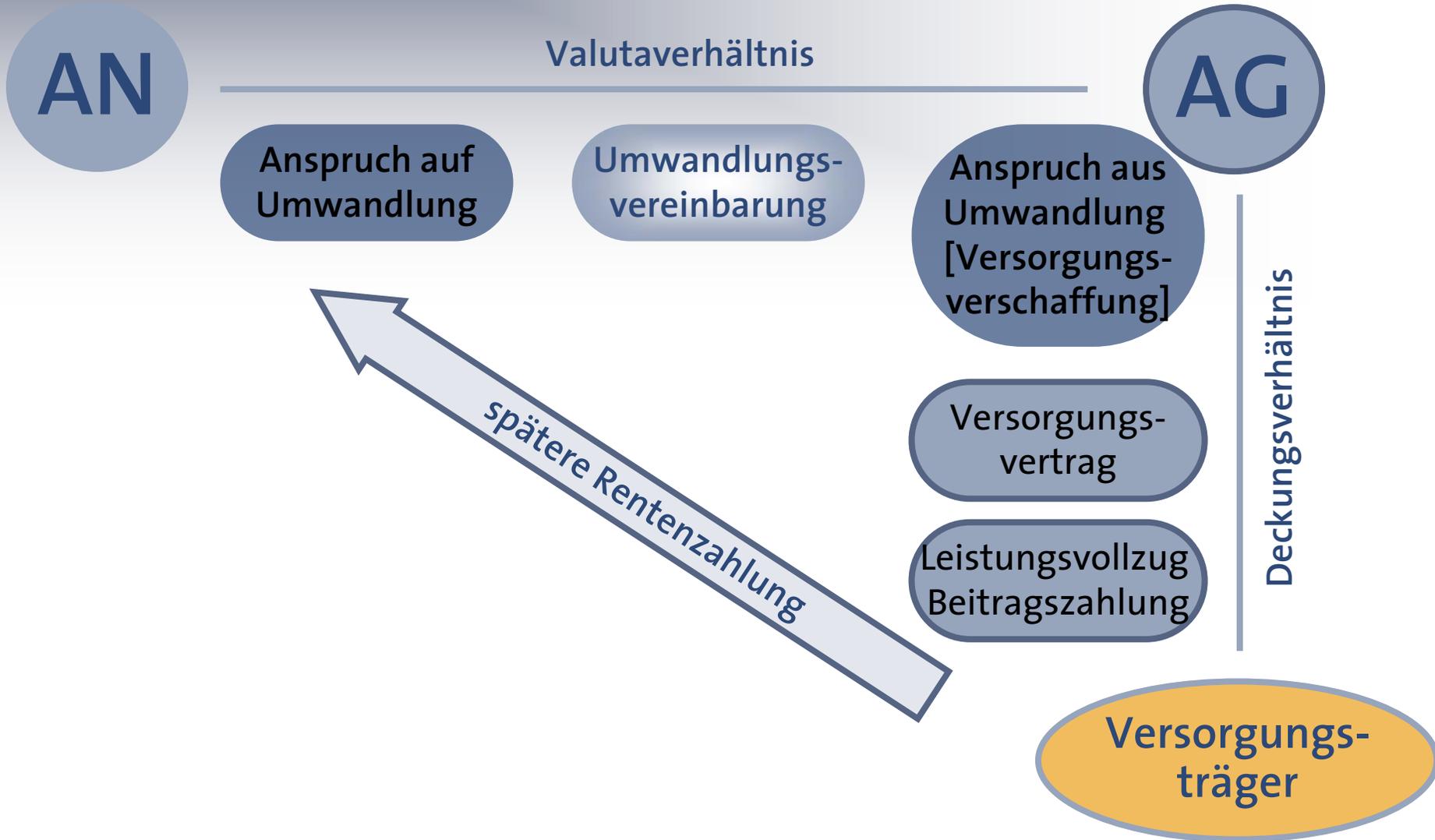
- Entgeltbestandteil
- Umfang der Umwandlung
- zeitliche Verteilung

- Mindest- und Höchstumfang
- Periodische Verteilung

Leistungsseite

- Externer Versorgungsträger [Direktversicherung, Pensionsfonds, -kasse]

- Auswahl Versorgungsträger [Art + Identität]
- Zusageart
- Versicherungsbedingungen



- **Freiwillige Entgeltumwandlung – in falschem Umfang (zuviel oder zuwenig): voll wirksam**
- **Verstoß gegen Wertgleichheit**
  - **Überproportionale Erfüllung**
    - ▣ Blomeyer: überschießender Anteil als Arbeitgeber-Zusage
    - ▣ Besser: Bewertung als Entgeltumwandlung, Vertragsfreiheit
    - ▣ Ggf Kondiktion?
  - **Unterproportionale Erfüllung**
    - ▣ Keine automatische Unwirksamkeit
    - ▣ Nachbesserung durch den Arbeitgeber bei Teilerfüllung des EU-Anspruchs

**§ 1a Abs. 4 BetrAVG:** Falls der Arbeitnehmer **bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis** kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

- Entgeltumwandlung läuft weiterhin über den Arbeitgeber (weil das Arbeitsverhältnis fortbesteht)
- Arbeitgeber als „Treuhand“ (§ 266 StGB!)
- Fortbestand der Entgeltumwandlung wird fingiert – trotz Entgeltentfalles

**§ 1b Abs. 5 BetrAVG:** Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein **Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet**; in den Fällen der Absätze 2 und 3 [Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, nicht: Unterstützungskasse, Abs. 4] ...

2. muß dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das **Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt** ... werden.

- Fortsetzung läuft nicht über Arbeitgeber (Arbeitsverhältnis beendet), sondern über Versorgungsträger
- Nur möglich, wenn der vom Arbeitgeber mit diesem geschlossene Vertrag ein Fortsetzungsrecht enthält
- Arbeitgeber trifft „Fortsetzungsverschaffungspflicht“

- Durchsetzungsbedürftiger Anspruch, kein Gestaltungsrecht
- Bei laufendem Arbeitsverhältnis:
  - Fortsetzung mit dem Arbeitgeber
  - Fiktive Entgeltumwandlung (Arbeitnehmer wandelt kein Entgelt um)
  - Anspruchsdurchsetzung wie Entgeltumwandlung
- Nach beendetem Arbeitsverhältnis
  - Fortsetzung mit dem Versorgungsträger – nicht mit dem Arbeitgeber!
  - Grundlage der „Weiterversicherung“ ist die Versorgungszusage
  - Fehlt dort das Recht auf Fortsetzung muß Arbeitgeber auf Änderung der Zusage, ggf auf Verschaffung der Weiterversicherung in Anspruch genommen werden
- Problem: Identische Versicherungsbedingungen?
  - Versicherungsrechtliches Begünstigungsverbot

# Störfälle der Entgeltumwandlung



Achtung: BAG plant Rechtsprechungsänderung zu Bezugnahmeklauseln:  
BAG vom 14.12.2005 – 4 AZR 536/04 – BAG Pressemitteilung Nr. 77/05

**Für das Arbeitsverhältnis gelten die im Betrieb/Unternehmen geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung.**

Hinweis: Derzeit sind das die Tarifverträge für die X-Branche im Tarifgebiet Z, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft A und dem Arbeitgeberverband B.

**Diese Bezugnahme erfaßt auch den künftigen Wechsel zu einem anderen Tarifwerk, insbesondere einer anderen Branche, aber auch einer anderen Gewerkschaft. Der Arbeitgeber wird entsprechend dem Nachweisgesetz auf jeden Wechsel pauschal hinweisen.**

**Ist der Arbeitgeber an mehrere einschlägige Tarifverträge gebunden, bestimmt er durch Leistungsbestimmung nach § 315 BGB, welches Tarifwerk arbeitsvertraglich gelten soll.**

**Der Arbeitgeber kann der Bezugnahme durch Widerruf die Dynamik nehmen. Ab diesem Zeitpunkt werden künftige Änderungen des in Bezug genommenen Tarifvertrags nicht mehr Vertragsinhalt.**

Bei jeder weiteren Tarifnennung im Vertrag (Vergütungsgruppe, Arbeitszeit etc) die Worte „Hinweis“ und „derzeit“ verwenden!