

BAG-Urteil

Pflicht zur Entgeltumwandlung bestätigt

Arbeitgeber ist in der Pflicht

Die Pflicht des Arbeitgebers, auf Antrag des Mitarbeiters einen Teil des Entgelts in eine bAV umzuwandeln (§ 1a Absatz 1 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung [BetrAVG]), ist mit dem Grundgesetz (GG) vereinbar (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 12.6.2007, Az: 3 AZR 14/06; Abruf-Nr. 073100).

Die Entscheidung des BAG

Das BAG verurteilte einen Arbeitgeber,

- von den künftigen Entgeltansprüchen des Mitarbeiters mit Wirkung vom 1. April 2004 an jeweils 50 Euro monatlich in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln und
- bei einem Versicherer seiner Wahl zugunsten des Mitarbeiters eine Direktversicherung abzuschließen, die die Fördervoraussetzungen der §§ 10a und 82 Absatz 2 Einkommensteuergesetz erfüllt.

Rückwirkendes Verlangen unschädlich

Wichtig: Unschädlich sei, dass der Mitarbeiter die Entgeltumwandlung rückwirkend ab April 2004 verlangt. Zwar verlange er damit eine unmögliche Leistung. Dies mache den Vertrag jedoch nicht nichtig, wie sich aus § 311a Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch ergebe.

Arbeitgeber-Risiko im verfassungsrechtlich zulässigen Rahmen

Das Risiko, bei Insolvenz des Versorgungsträgers die Leistung selbst erbringen zu müssen, auch wenn die bAV-Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt, verletzt aus Sicht des BAG den Arbeitgeber nicht in seinem Grundrecht auf Berufsfreiheit (Artikel 12 Absatz 1 GG). Dieses schütze nur vor übermäßig belastenden und nicht zumutbaren gesetzlichen Auflagen. Das sei bei der Pflicht zur Entgeltumwandlung nicht der Fall. Denn bei der Bewertung des Risikos sei Folgendes zu berücksichtigen:

Drei Faktoren beschränken das Risiko

- Der Arbeitgeber dürfe die Entgeltumwandlung auf die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung beschränken (§ 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG). Die dafür in Betracht kommenden Versorgungsträger unterlägen der Versicherungsaufsicht; das verringere die Wahrscheinlichkeit einer Insolvenz deutlich.
- Entscheide sich der Arbeitgeber für eine Direktversicherung, habe er eine Absicherung über den Sicherungsfonds für die Lebensversicherer, der im Fall der Insolvenz einspringen würde.
- Ferner dürfe sich der Arbeitgeber darauf beschränken, bei der Entgeltumwandlung nur das Altersrisiko der Mitarbeiter abzudecken und nicht auch deren Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung.