

Infoblatt –

Darf ein Arbeitnehmer auf Zuschüsse des Arbeitgebers verzichten?

Das Problem

Immer wieder gibt es Arbeitnehmer, die von der Sinnhaftigkeit einer betrieblichen Altersversorgung nicht überzeugt sind.

Das allein kann letztlich durch den Arbeitgeber nicht kritisiert werden. Insbesondere soweit es um eine Entgeltumwandlung geht, haben Arbeitnehmer in aller Regel selbst eine Entscheidung zu treffen.

Jedoch wird es dann problematisch, wenn Arbeitnehmer eine Förderung oder einen Zuschuss ablehnen, zu dessen Zahlung der Arbeitgeber z.B. nach einem Tarifvertrag verpflichtet ist. Dies äußert sich darin, dass sie auch den Abschluss einer Direktversicherung nicht wünschen, auch wenn diese ausschließlich arbeitgeberfinanziert eingerichtet werden soll.

Nicht selten wurde in der Vergangenheit dazu eine Verzichtserklärung unterschrieben, um die Ablehnung des Arbeitnehmers zu dokumentieren und den Arbeitgeber zu enthaften. Allerdings führt dieses Vorgehen nicht in jedem Fall zum Erfolg.

Nachstehend wird daher eine Übersicht gegeben, wann und unter welchen Umständen in der beschriebenen Situation eine Verzichtserklärung möglich ist und wann diese nicht weiterhilft.

Gesetzliche Zuschüsse

Insoweit ist seit dem 01.01.2018 der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach §1a Abs. 1a BetrAVG zu beachten (15 Prozent des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einspart).

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, auf Bestimmungen des BetrAVG zu verzichten.

Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 19 Abs. 3 BetrAVG:

„Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.“

Eine Vereinbarung, die zu einem Verzicht auf den Arbeitgeberzuschuss führen würde, wäre nichtig, als würde sie nicht existieren. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch und kann ihn dauerhaft geltend machen.

Zulässig wäre lediglich - in einem laufenden Arbeitsverhältnis - ein späterer Verzicht auf die aus dem Arbeitgeberzuschuss entstandene Anwartschaft. In diesem Fall würde § 3 BetrAVG nicht entgegenstehen.

Tarifvertragliche Zuschüsse

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer auf Ansprüche, die er aus einem Tarifvertrag hat, nicht verzichten darf. Diese Verzichtserklärungen sind grundsätzlich unwirksam. Das ergibt sich bereits aus dem Gesetz, § 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz (TVG). Auch insoweit gibt es daher eine unmissverständliche gesetzliche Regelung.

Ein Verzicht wäre ausnahmsweise nur dann möglich, wenn die Tarifvertragsparteien das beschließen, also Gewerkschaft und Arbeitgeberverband. Das ist aber eher eine theoretische Überlegung.

Ein Verzicht wäre nichtig. Die Arbeitnehmer behalten auch in diesem Fall ihren Anspruch.

Bitte beachten Sie: Den Anspruch haben nur die Arbeitnehmer, die auch Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Ist das nicht der Fall, wäre ein Verzicht zwar wirksam, aller-

dings ist er auch nicht nötig, denn da diese Arbeitnehmer schon keinen Anspruch nach dem Tarifvertrag haben, müssen sich auch nicht darauf verzichten.

Freiwillige Arbeitgeberzuschüsse

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber freiwillig eine Förderung gewährt, zu der er weder nach dem Gesetz noch nach einem Tarifvertrag verpflichtet ist.

Auf diese freiwilligen Förderungen darf der Arbeitnehmer ohne Weiteres verzichten. Dazu ist eine schriftliche Verzichtserklärung zu unterschreiben, um den Verzicht des Arbeitnehmers zu dokumentieren und den Arbeitgeber zu entlasten.

Lösung

Darf ein Arbeitnehmer nicht auf einen Zuschuss des Arbeitgebers verzichten, wird die betriebliche Versorgung im Zweifel auch gegen den erklärten Willen des Arbeitnehmers eingerichtet.

Vor der Geltung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes war dafür die Zustimmung des Arbeitnehmers (als versicherte Person) notwendig. Diese Zustimmungspflicht ist jedoch durch eine Änderung des § 150 Abs. 2 VVG entfallen. Dort heißt es nun ausdrücklich, dass eine Einwilligung des Arbeitnehmers für eine Lebensversicherung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nicht erforderlich ist.

Der Arbeitnehmer wird lediglich über die Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung informiert.

Ihr Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de