

FAQ für Arbeitgeber im LHO zur „obligatorischen Entgeltumwandlung“ für die *BusRente Hessen* (Stand Juli 2021)

1) Was bedeutet „obligatorische Entgeltumwandlung“ (obl. EU) der Arbeitnehmer?

Bei einer obligatorischen Entgeltumwandlung wird den Beschäftigten automatisch aus ihrem Bruttoverdienst ein Teil des Entgelts für die betriebliche Altersversorgung (bAV) umgewandelt, wenn sie dem nicht widersprechen. Man kann dies deshalb mit einer automatischen Entgeltumwandlung gleichsetzen. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist der § 20 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Eine automatische Entgeltumwandlung kann nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

Die Tarifparteien LHO und ver.di haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, damit die *BusRente Hessen* nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von den Beschäftigten mitgetragen wird.

2) Wie hoch ist die automatische Entgeltumwandlung (obl. EU) nach dem LHO-Tarifvertrag?

Für die *BusRente Hessen* werden zunächst 20,34 € (=0,75 % der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung mit 169,5 Stunden mtl.) obligatorisch umgewandelt.

Mit der Umwandlung wird zeitgleich ein gesetzlich und tariflich verpflichtender Arbeitgeberzuschuss auf diesen Betrag ausgelöst, der nach dem Tarifvertrag pauschal 20 % beträgt (derzeit 4,07 €). Dies entspricht in etwa den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen.

Beide Beitragsteile hängen direkt zusammen und werden in die *BusRente Hessen* eingezahlt, wenn der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig widerspricht.

Mit jeder weiteren Stufe erhöhen sich die obl. EU und auch der verpflichtende Zuschuss etwas, siehe Tabelle.

Tabelle: Stufenmodell der obligatorischen Entgeltumwandlung (grau=aktuelle Stufe)

Stufenmodell	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe
Datum	01.01.2020	01.11.2021	01.07.2022	01.10.2023
Automatische Entgeltumwandlung	-,-	20,34 €	21,23 €	29,49 €
AG-Zuschuss (SV) 20%	-,-	4,07 €	4,25 €	5,90 €
Summe automatische Entgeltumwandlung	-,-	24,41 €	25,48 €	35,39 €

Für **Teilzeitarbeitnehmer** gelten die Beiträge anteilig.

3) Wann soll die automatische Entgeltumwandlung beginnen?

Eine rückwirkende Zahlung bei einer EU ist gesetzlich ausgeschlossen, so dass die o.g. Beträge nur für die Zukunft umgewandelt werden können. Um noch die bei der Ausschreibung mit dem Versorgungsträger SIGNAL IDUNA zugesagten Konditionen für alle neu einzurichtenden Verträge abzusichern, sind Zahlungen noch im Jahr 2021 **zwingend**. Die Tarifpartner haben sich daher auf einen Beginn zum **01.11.2021** festgelegt. Bis dahin muss die automatische Entgeltumwandlung in der Lohnbuchhaltung vorbereitet und beim Versicherer angemeldet sein. Mit dem Gehaltslauf November fließt dann der erste Gesamtbeitrag (Arbeitgeberbeitrag, autom. Umwandlungsbeitrag und dazugehöriger Arbeitgeberzuschuss) an den Versicherer.

4) Warum ist das Zeitfenster im Juli so knapp?

Die Parteien haben hohen Wert auf eine gute und garantierte Versorgung gelegt. Durch Corona haben sich die Tarifabstimmungen zur bAV deutlich erschwert und mehr Zeit benötigt. Hinzu kommt die grundsätzliche Komplexität des Themas und die Zielsetzung, auch die Arbeitnehmer über eine eigene, automatische Entgeltumwandlung aktiv einzubeziehen und damit auch die Rentenleistungen zu erhöhen.

Durch die Niedrigzinsphase hat der Gesetzgeber die Garantiezinsen für Versicherungsverträge im nächsten Jahr gesenkt. Das führt auch bei den Versicherungen zu niedrigeren Leistungen. Um das aktuelle Garantieniveau noch zu sichern, ist es erforderlich, dass die Verträge noch im November eingerichtet und poliziert werden.

Um die erforderlichen 3 Monate der Informationsfrist zu gewährleisten, die für die automatische Entgeltumwandlung gesetzlich einzuhalten sind, müssen die Arbeitnehmer noch **im Juli** informiert werden.

5) Wie läuft das Verfahren ab?

In § 20 BetrAVG ist für die obl. EU vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbieten muss, dass ein Teil seines Entgelts automatisch in eine betriebliche Versorgung umgewandelt wird. Zeitlich sind dafür 3 Monate vorgesehen, damit der Arbeitnehmer genügend Zeit hat, sich mit der betrieblichen Altersversorgung auseinanderzusetzen.

Wenn der Arbeitnehmer diesem Vorschlag nicht innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprochen hat, wird die obl. EU automatisch umgesetzt. Sie gilt dann als angenommen und beginnt frühestens 3 Monate nach dem Zugang des Angebots.

6) Worauf ist zu achten?

1. Da die obl. EU zum **01.11.2021 bzw. zum Gehaltslauf November** fällig wird, muss dem Arbeitnehmer der Vorschlag spätestens drei Monate vor diesem Datum vorliegen. Daher müssen die Arbeitnehmer **bis Ende Juli den Vorschlag erhalten**.

2. Der Vorschlag muss in Textform gemacht worden sein. Hierzu haben wir Ihnen eine Vorlage mit passendem Inhalt zur Verfügung gestellt – siehe Anlage Schreiben an den Arbeitnehmer.

3. Bitte informieren Sie Ihre Beschäftigten bis Ende Juli, in dem Sie den Vorschlag

- zum einen an ein Schwarzes Brett o.Ä. für alle sichtbar aushängen und

- **gleichzeitig** allen Beschäftigten, die zum Einstieg unter die bAV-Regelungen fallen, also dem Fahrpersonal Bus im Linienverkehr, jeweils die Information als Schreiben aushändigen/übersenden.

Textform bedeutet, dass der Vorschlag lesbar sein muss. Der Inhalt kann z.B. als separater Brief, Gehaltsbeileger oder auch per E-Mail oder Datenstick erfolgen. Der Vorschlag sollte an den Arbeitnehmer persönlich adressiert sein. Bitte dokumentieren Sie, wann der Vorschlag an den Arbeitnehmer gegangen ist.

4. Sollte der Arbeitnehmer nicht teilnehmen wollen, kann er ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Vorschlags widersprechen.

7) Was passiert, nachdem der Vorschlag unterbreitet wurde?

Nachdem das Angebot unterbreitet wurde, ist zunächst abzuwarten, ob der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats der obl. EU widerspricht. Tut er dies, erfolgt keine Entgeltumwandlung, sondern es wird das Gehalt ohne Umwandlung ausgezahlt.

Erfolgt kein Widerspruch, beginnt die obligatorische Entgeltumwandlung nach weiteren zwei Monaten. Von der monatlichen Entgeltzahlung wird der o.a. Umwandlungsbetrag in den bAV-Vertrag eingezahlt – nebst verpflichtendem AG-Zuschuss in Höhe von 20 % und dem Arbeitgeberbeitrag.

In der Zwischenzeit werden seitens der SIGNAL IDUNA die notwendigen Anmeldeunterlagen vorbereitet und zugestellt, so dass zum 01.11.2021 mit der Vertragseinrichtung und Policierung begonnen werden kann.

8) Was ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits einen bAV-Vertrag hat und hierfür Entgelt freiwillig umwandelt?

Die Regelungen zur automatischen Entgeltumwandlung sind auch hier uneingeschränkt anzuwenden. Der Arbeitnehmer kann der Umwandlung in solchen Fällen widersprechen, wenn ihm der Umwandlungsbeitrag insgesamt zu hoch ist.

Freiwillige Entgeltumwandlungen, die in bereits bestehende bAV-Verträge gezahlt werden, laufen unverändert weiter.

9) Kann die obligatorische Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer wieder beendet werden?

Ja. Nach § 20 BetrAVG hat ein Arbeitnehmer das Recht, auch eine einmal eingerichtete obl. EU mit einer Frist von höchstens einem Monat wieder zu beenden. Eine Widerrufserklärung stellen wir Ihnen demnächst ebenfalls zur Verfügung. Sie sollte bitte nur dann verwendet werden, wenn Arbeitnehmer auch tatsächlich widersprechen wollen (reaktiv).

Der Arbeitnehmer erhält dann den bislang umgewandelten Teil des Entgelts wieder als normale Vergütung ausgezahlt. Bis dahin gezahlte Beiträge verbleiben im bAV-Vertrag.

10) Kann der Arbeitnehmer auch mehr Entgelt umwandeln?

Ja. Das ist möglich. Die Summe aus gesamter Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeitrag und Arbeitgeberzuschuss ist auf maximal 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) gedeckelt, das entspricht im Jahr 2021 einem Gesamtbeitrag von 568 € monatlich bzw. 6.816 € jährlich. Weitere Informationen enthält die bald zur Verfügung stehende Versorgungsordnung.