



**Stand:
01/2007**

Info
zur Entgeltumwandlung
für die personalaktenführenden Dienststellen

Der Tarifvertrag über **Entgeltumwandlung** - TV-EntgeltU-L - ist zum 01.11.2006 in Kraft getreten.

Bei einer Entgeltumwandlung verzichten die Tarifbeschäftigten auf einen Teil ihrer künftigen Entgeltansprüche, die dann als Beiträge für ihre betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Dazu zahlt der Arbeitgeber in Höhe des Lohnverzichts, den diese erklärt haben, Beiträge an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben nach dem Tarifvertrag alle Beschäftigten, die unter den TV-L fallen (dazu gehören auch geringfügig Beschäftigte). Der Anspruch besteht auch für Auszubildende, für die der TV-L BBiG oder TVA-L Pflege gilt.

Die Entgeltumwandlung kann für alle bei der VBL pflichtversicherten Beschäftigten nach dem Tarifvertrag ausschließlich bei der VBL durchgeführt werden. Zu den VBL-Pflichtversicherten zählen ebenfalls die von der Versicherungspflicht befreiten Wissenschaftler im Klinik- und Hochschulbereich, für die Arbeitgeberbeiträge in die kapitalgedeckte, freiwillige Versicherung der VBL eingezahlt werden.

Die Anlagemöglichkeit bei der VBL besteht in Form der bereits bekannten VBLextra-Verträge oder VBLdynamik-Verträge, allerdings enthält der Antrag/Vertrag dann den Zusatz „Entgeltumwandlung“.

Vor Durchführung der Entgeltumwandlung ist eine Vereinbarung zwischen dem/der Beschäftigten und dem Arbeitgeber (d.h. der personalaktenführenden Dienststelle und nicht dem LBV) zu schließen, in der die Rahmenbedingungen geregelt werden. Hier wurden alle Dienststellen bereits durch die Ressorts entsprechend informiert. Eine Kopie der Vereinbarung ist dem LBV zwecks Durchführung der Entgeltumwandlung zu übersenden.

Von einer „Anlageberatung“ durch die Beschäftigungsdienststelle ist aus haftungsrechtlichen Gründen dringend abzuraten. Die Beschäftigten sollten sich vielmehr unmittelbar an die VBL wenden. Das LBV selbst wird aus diesem Grunde auch keine Beratung vornehmen.

VBL
Freiwillige Versicherung
Stichwort Entgeltumwandlung
76128 Karlsruhe

Telefon (0180) 5 67 77 10 (0,14€/Min. aus dem dt. Festnetz)
Telefax (0721) 15 58 78
E-Mail freiwillige.versicherung@vbl.de
Internet www.vbl.de

Was darf wie, wann und in welcher Höhe umgewandelt werden?

- Nur künftige Entgeltansprüche dürfen umgewandelt werden, eine rückwirkende Vereinbarung ist ausgeschlossen.
- Es muss mindestens **jährlich** ein Betrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV umgewandelt werden; **für 2007 sind das 183,75 EUR.**
- Umwandelbar sind die **monatlichen** Entgeltbestandteile und die **Jahressonderzahlung.**
- Die Umwandlung von Einmalzahlungen und vergleichbaren **nicht** monatlichen Entgeltbestandteilen ist ausgeschlossen.
- Bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile sollen für den Zeitraum eines Jahres gleichbleibende Beträge umgewandelt werden.
- Die Umwandlung hat in der Regel mindestens für 12 Monate zu erfolgen.

Welche Auswirkungen hat die Entgeltumwandlung auf Zahlungen des Arbeitnehmers/Arbeitgebers?

- Entgeltumwandlungsbeträge des Arbeitnehmers sind nach § 3 Nr. 63 EStG **steuerfrei** in Höhe von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von z. Zt. 2.520 EUR, zuzüglich 1.800 EUR. **Für 2007 sind das insgesamt 4.320 EUR.**
- Entgeltumwandlungsbeträge des Arbeitnehmers mindern das sozialversicherungspflichtige Bruttoeinkommen und sind nach § 2 der Arbeitsentgeltverordnung sozialversicherungsfrei in Höhe von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. **Für 2007 sind das 2.520 EUR. Die steuerfreien 1.800 EUR sind jedoch sozialversicherungspflichtig.** Auf die Höhe der Beiträge hat die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens jedoch nur Einfluss, sofern die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten werden. Die Beitragsfreiheit besteht nach der v. g. Arbeitsentgeltverordnung grundsätzlich überhaupt nur bis längstens 31.12.2008.

- **Hinweis:**

In den Fällen, in denen bereits **Arbeitgeberbeiträge** in die **kapitalgedeckte, freiwillige Versicherung** der VBL fließen, sind die vorgenannten Steuer- und Sozialversicherungsfreibeträge bereits vorrangig zu berücksichtigen, **insofern könnten bei einer Entgeltumwandlung die Steuer- und Sozialversicherungsfreibeträge bereits ganz oder nur teilweise ausgeschöpft sein.**

Für sogenannte „Höherverdiener“ nach **§ 39 Abs.1** Tarifvertrag Altersversorgung – ATV -zahlt der **Arbeitgeber** bereits **Beiträge** in Höhe von 8 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in die kapitalgedeckte, freiwillige Versicherung der VBL.

Möglicherweise ergeben sich in diesen Fällen keine, oder nur verminderte Steuer- oder Beitragsvorteile.

Zusätzlicher Hinweis für Hochschulen und Universitätskliniken:

Für Wissenschaftler, die antragsgemäß von der Versicherungspflicht zur VBL befreit wurden, zahlt der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in die kapitalgedeckte, freiwillige Versicherung bei der VBL.

Möglicherweise ergeben sich in diesen Fällen keine, oder nur verminderte Steuer- oder Beitragsvorteile.

- Das zusatzversorgungspflichtige Bruttoeinkommen wird durch die Entgeltumwandlung **nicht** vermindert.

Achtung:

- Durch eine Entgeltumwandlung kann sowohl
 1. bei Krankenversicherungsfreien **sofort** Krankenversicherungspflicht eintreten
 2. das sozialversicherungspflichtige Entgelt in die Gleitzone absinken
 3. das sozialversicherungspflichtige Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken
- Durch die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts ergeben sich Minderungen von Leistungsansprüchen der Sozialversicherungsträger (z.B. Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.)
- Durch die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts verringert sich die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt abhängig sind (z. B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld).
- Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ruht bei Zahlungsunterbrechung.
- Während einer Zahlungsunterbrechung bzw. nach dem Ausscheiden aus dem Dienst kann der Beschäftigte die Entgeltumwandlung als freiwillige Versicherung selbst fortführen Die Fortführung der Versicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist vom Beschäftigten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten unmittelbar bei der **VBL** zu beantragen.

Welche Besonderheiten sind bei Altersteilzeit zu beachten?

Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auch während der Altersteilzeitarbeit möglich. Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeitarbeit fortgeführt werden.

Wird die Entgeltumwandlung jedoch erst während der Altersteilzeitarbeit vereinbart, führt dies zu erheblichen rechtlichen Problemen. Insbesondere wäre bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell mit der Entgeltumwandlung

eine entsprechende Verringerung des steuer- und sozialversicherungspflichtigen Entgelts verbunden. Dies würde bedeuten, dass eine Entgeltumwandlung in jedem Fall sowohl zu einer Kürzung des Aufstockungsbetrages, als auch zu einer Verminderung der seitens des Arbeitgebers zusätzlich zu tragenden Rentenversicherungsbeiträge führen würde. Dies hätte wiederum eine Rentenminderung zur Folge.

Darüber hinaus kann die Entgeltumwandlung, die im Laufe eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart wird dazu führen, dass das im Laufe der Arbeitsphase angesparte Wertguthaben nicht mehr im gleichen Umfang während der Freistellungsphase verbraucht werden kann. In diesem Fall käme es zu einem so genannten „Störfall“, der wiederum eine Rückabwicklung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zwingend nach sich zieht. Das heißt, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet bei Eintritt eines „Störfalls“ mit sofortiger Wirkung.

Vor diesem Hintergrund muss vom Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung während einer bereits laufenden Altersteilzeitarbeit im Blockmodell dringend abgeraten werden.