

## **Entgeltumwandlung Hinweise für Mitarbeiter im Personalservice**

### **I. Einleitung**

Der auf Bundesebene von der TdL abgeschlossene Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vom 12. Oktober 2006 tritt für die vom Übergangs-TV Lehrkräfte erfassten Beschäftigten zum 1. September 2008 in Kraft. Danach haben alle Beschäftigten, die unter diesen Tarifvertrag fallen, Anspruch auf Entgeltumwandlung. Basierend auf einem Schreiben der TdL-Geschäftsstelle zur Umsetzung des TV-EntgeltU-L werden die nachfolgenden Hinweise gegeben. Sie sind ausschließlich für die Mitarbeiter im Personalservice bestimmt; eine Weitergabe an alle Beschäftigten ist nicht vorgesehen. Hinsichtlich der Information der betroffenen Beschäftigten wird auf nachfolgenden Abschnitt III Nr. 3.1 verwiesen.

### **II. Allgemeine Hinweise zur Entgeltumwandlung**

Für alle Beschäftigten, die bei der VBL pflichtversichert sind, ist die VBL als Durchführungsweg festgelegt; hierauf haben die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen besonderen Wert gelegt.

#### **1. Grundzüge der Entgeltumwandlung**

Entgeltumwandlung liegt vor, wenn „künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden“ (§ 1 Absatz 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz [BetrAVG]).

Bei Entgeltumwandlung verzichtet die/der Beschäftigte auf einen Teil ihrer/seiner künftigen Entgeltansprüche. In Höhe dieses Verzichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, wertgleiche Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu begründen. Dazu zahlt der Arbeitgeber in Höhe des Lohnverzichts, den der Beschäftigte erklärt hat, Beiträge an die VBL. Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der Leistungszusage wie bei der betrieblichen Altersversorgung (§ 2 BetrAVG). Es wird darauf hingewiesen, dass der Abschluss einer Rahmenvereinbarung zwischen dem Land Berlin und der VBL nicht erforderlich ist.

Zur Durchführung der Entgeltumwandlung schließen die/der Beschäftigte und der Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der die Rahmenbedingungen geregelt werden (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

#### **2. Rechtliche Grundlagen der Entgeltumwandlung**

Die Entgeltumwandlung wurde durch das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310) in das BetrAVG aufgenommen. Nach § 1a BetrAVG haben die Beschäftigten einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber, die Entgeltumwandlung zu verlangen.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nur für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG). Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Entgeltumwandlung auch mit anderen Beschäftigten vereinbart werden kann. Insbesondere sind die steuerlichen Regelungen nicht auf Beschäftigte beschränkt, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung erfährt in § 17 Absatz 5 BetrAVG eine weitere Beschränkung: Danach unterliegt die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile einem Tarifvorbehalt; d.h. tarifliche Ansprüche können nur umgewandelt werden, soweit dies durch einen Tarifvertrag vorgesehen oder aufgrund eines Tarifvertrages zugelassen ist. Der Tarifvertrag zur Umwandlung für die Beschäftigten der Länder vom 12. Oktober 2006 ist ein Tarifvertrag in diesem Sinne.

### **III. Hinweise zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder**

#### **1. Geltungsbereich (§ 1)**

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter den Übergangs-TV Lehrkräfte fallen.

#### **2. Grundsatz der Entgeltumwandlung (§ 2)**

§ 2 enthält den Grundsatz, dass die Entgeltumwandlung (nur) dem Zwecke der betrieblichen Altersversorgung dient.

Im Bereich des Landes Berlin ist die Entgeltumwandlung bislang ausgeschlossen. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Tarifvorbehalt in § 17 Absatz 5 BetrAVG, sondern insbesondere auch aus § 40 Absatz 4 ATV. Danach hat der in Ziffer 1.3 des Altersvorsorgeplans 2001 tarifvertraglich vereinbarte Ausschluss der Entgeltumwandlung weiterhin Bestand. Diese tariflichen Regelungen finden jedoch nach der Protokollerklärung zu § 2 TV Entgeltumwandlung auf Bundesebene seit dem 1. November 2006 und im Geltungsbereich des Übergangs-TV Lehrkräfte ab 1. September 2008 keine Anwendung mehr.

#### **3. Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung (§ 3)**

##### **3.1 Welche Beschäftigten haben Anspruch (§ 3 Absatz 1)**

Alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des Übergangs-TV Lehrkräfte erfasst sind, haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Bei Beschäftigten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind und deshalb keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben (vgl. § 17 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG), ergibt sich dieser Anspruch allein aus dem Tarifvertrag.

Es wird empfohlen, die Beschäftigten in geeigneter Weise über den Anspruch auf Entgeltumwandlung zu informieren. Zu diesem Zweck sollte die im November 2006 erschienene Info-Broschüre „VBLspezial“ allgemein zugänglich gemacht werden; sie ist als **Anlage 5.1** beigefügt, kann aber auch von der Homepage der VBL unter [www.vbl.de](http://www.vbl.de) herunter geladen werden.

##### **3.2 Der Anspruch ist auf künftige Entgeltansprüche begrenzt (§ 3 Absatz 1)**

Umgewandelt werden können nur künftige Entgeltansprüche. Künftige Entgeltansprüche liegen vor, wenn die/der Beschäftigte ihre/seine geschuldete Arbeitsleistung noch nicht erbracht hat. Steuerrechtlich wird aber grundsätzlich auch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen anerkannt, die zwar bereits erdient, aber noch nicht fällig geworden sind (zum Beispiel unständige Entgeltbestandteile). Es bestehen keine Bedenken, entsprechend der steuerrechtlichen Verfahrensweise aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auf die Fälligkeit des Entgeltanspruchs abzustellen.

Durch die Begrenzung auf künftige Entgeltbestandteile ist eine rückwirkende Vereinbarung der Entgeltumwandlung nicht möglich.

##### **3.3 Die Höhe des Anspruchs ist begrenzt (§ 3 Absatz 2 Satz 1)**

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West); im Jahr 2008 sind das 2.544€. Bis zu diesem Betrag sind die umgewandelten Beträge steuer- und sozialversicherungsfrei. Zusätzlich kann ein weiterer Betrag von 1.800€ umgewandelt werden; dieser ist zwar steuer-, nicht jedoch sozialversicherungsfrei. Der Höchstbetrag im Jahr 2008 beträgt also insgesamt 4.344€. Diese Grenze gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

Der Grenzbetrag nach § 3 Absatz 2 Satz 1 gilt für das jeweilige Arbeitsverhältnis. Bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr kann die/der Beschäftigte den tariflichen Höchstbetrag erneut vollständig ausschöpfen.

##### **3.4 Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung**

Nach § 3 Absatz 3 besteht ein Anspruch auf Entgeltumwandlung ferner nur, wenn im Jahr mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV umgewandelt wird. Dies entspricht einem Betrag von 186,38€ im Jahr 2008 (= 15,53€ mtl.). Der Betrag gilt ebenfalls einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

Der Mindestbetrag muss nicht je Kalenderjahr gezahlt werden, sondern je Jahr, also in einem Zeitraum von zwölf Monaten.

Ein entsprechender Mindestbetrag ist auch im BetrAVG und in der VBL-Satzung vorgesehen. Hintergrund ist der Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung rechnet sich wirtschaftlich nur, wenn gewisse Mindestbeträge angelegt werden.

Die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird in der Regel jährlich erhöht. Bei Umwandlung geringerer Entgeltsummen kann es deshalb dazu kommen, dass die umgewandelten Beträge später einmal niedriger sind als 1/160 dieser Bezugsgröße. In diesem Fall ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit der/dem Beschäftigten an die geänderten Grenzwerte anzupassen.

#### **4. Umwandelbare Entgeltbestandteile (§ 4)**

In § 4 Absatz 1 wird erneut darauf hingewiesen, dass nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden dürfen. Die Regelung hat klarstellenden Charakter in Bezug auf die Rahmenbedingungen des Steuerrechts und des Betriebsrentenrechts.

##### **4.1 Begrenzung auf die Jahressonderzahlung und auf monatliche Entgeltbestandteile (§ 4 Absatz 2)**

Umwandelbar sind nach § 4 Absatz 2 die Jahressonderzahlung (Zuwendung) und monatliche Entgeltbestandteile. Die Jahressonderzahlung wird vor den monatlichen Entgeltbestandteilen genannt. Dies stellt jedoch keine tarifliche Wertung oder Vorgabe dar, welche Entgelte zunächst umzuwandeln sind. Es ist danach durchaus möglich, entweder ausschließlich die Jahressonderzahlung oder ausschließlich monatliche Entgeltbestandteile umzuwandeln. Es kann aber auch die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise umgewandelt werden und zusätzlich monatliche Entgeltbestandteile.

Monatliche Entgeltbestandteile im Sinne des § 4 Absatz 2 sind Entgelte, die regelmäßig monatlich gezahlt werden. Die Regelung selbst setzt nicht voraus, dass die monatlichen Entgelte über einen gewissen Mindestzeitraum gezahlt werden. Dies ergibt sich jedoch aus § 5 Absatz 3 Satz 1, nach dem die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile mindestens für zwölf Monate zu erfolgen hat (vgl. Ziffer 5.3).

Welche monatlichen Entgeltbestandteile konkret umgewandelt werden, dürfte in der Praxis allenfalls in Ausnahmefällen von Bedeutung sein. In den Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird in der Regel nur vereinbart werden, dass monatlich eine festgelegte Summe umgewandelt wird. Um welche Entgeltbestandteile es sich dabei handelt, ist sowohl rechtlich als auch tatsächlich unerheblich, solange die Summe der umgewandelten Entgelte nicht die monatlichen Entgeltbestandteile übersteigt.

Monatliche Entgeltbestandteile im Sinne der Regelung sind insbesondere das Tabellenentgelt bzw. das Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub.

Monatliche Entgeltbestandteile sind ferner auch die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen; auch diese Zulagen können grundsätzlich für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Die Umwandlung monatlicher Entgelte nach § 5 Absatz 3 Satz 1 hat mindestens für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu erfolgen. Die genannten Zulagen sind damit nur umwandelbar, wenn mit hinreichender Sicherheit gewährleistet ist, dass sie für die nächsten zwölf Monate ab Beginn der Entgeltumwandlung gezahlt werden.

Die Umwandlung von Einmalzahlungen und vergleichbaren nicht monatlichen Entgeltbestandteilen ist dagegen ausgeschlossen. Weitere nicht monatliche Entgeltbestandteile im Sinne des Tarifvertrages sind zum Beispiel Leistungsprämien (§ 18 TV-L), Jubiläumszuwendungen (§ 23 Absatz 2 TVL), Erstattungen von Reise-/Umzugskosten sowie Trennungsgeld (§ 23 Absatz 4 TV-L). Diese Entgeltbestandteile können nicht umgewandelt werden, weil keine tarifliche Öffnung im Sinne des § 17 Absatz 5 BetrAVG besteht.

##### **4.2 Keine Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen (§ 4 Absatz 3)**

Vermögenswirksame Leistungen sind zwar monatliche Entgeltbestandteile. Sie sind allerdings nach § 4 Absatz 3 ausdrücklich von den umwandelbaren Entgelten ausgenommen.

## **5. Wie ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend zu machen?**

### **5.1 Geltendmachung des Anspruchs (§ 5 Absatz 1)**

#### **5.1.1 Der Anspruch ist rechtzeitig geltend zu machen.**

Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Hintergrund sind notwendige Vorlaufzeiten für die praktische Umsetzung der Entgeltumwandlung: Vor Durchführung der Entgeltumwandlung ist zunächst die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung mit der/dem Beschäftigten abzuschließen. Danach erfolgt die Anmeldung der/des Beschäftigten beim Versorgungsträger und die Umstellung der Entgeltabrechnung.

Auf eine tarifvertragliche Konkretisierung des Begriffs „rechtzeitig“ wurde verzichtet. Damit soll jedem Arbeitgeber eine möglichst praxisgerechte flexible Handhabung ermöglicht werden. Die Beanspruchung der Entgeltumwandlung erfolgt dann rechtzeitig im Sinne der Regelung, wenn es dem Arbeitgeber ohne schuldhaftes Verzögern möglich ist, die Entgeltumwandlung ab dem angegebenen Zeitpunkt zu den gewünschten Konditionen durchzuführen.

**In der Niederschriftserklärung zu § 5 Absatz 1 haben die Länder aber darauf hingewiesen, dass die Entgeltumwandlung wegen der notwendigen Vorlaufzeiten in der Regel nur für Entgeltbestandteile möglich sein wird, deren Umwandlung mindestens zwei Monate vor ihrer Fälligkeit beantragt wurde.** Die Gewerkschaften haben dies in der Niederschriftserklärung ausdrücklich zur Kenntnis genommen.

#### **5.1.2 Entgeltumwandlung im Jahr 2008**

Wegen der notwendigen Vorlaufzeit von mindestens zwei Monaten vor der Fälligkeit des Anspruchs, der umgewandelt werden soll, wird für den Bereich des Übergangs-TV Lehrkräfte eine möglichst kurzfristige Information der Beschäftigten (ggf. unter Angabe einer Antragsfrist) empfohlen, damit diese noch die Möglichkeit haben, rechtzeitig eine Entgeltumwandlung für das Jahr 2008 zu beantragen. Auf die Ausführungen unter 3.1 wird nochmals hingewiesen.

#### **5.1.3 Schriftliche Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs**

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist schriftlich geltend zu machen. Weitere Vorgaben an die Form und den Inhalt der Inanspruchnahme sieht der Tarifvertrag nicht vor. Dies ist auch nicht erforderlich, weil in der „Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen“ alle wichtigen Details festgehalten werden. Dies betrifft insbesondere die Frage, was, wie viel und - soweit nicht zeitlich unbegrenzt - wie lange umgewandelt werden soll. Eine wichtige Information ist zum Beispiel auch, ob die Jahressonderzahlung von nun an jährlich umgewandelt werden soll oder nur im konkreten Kalenderjahr.

Bei der Beantragung der Entgeltumwandlung muss sich die/der Beschäftigte auch entscheiden, welche Versicherung sie/er konkret abschließt. Die Entgeltumwandlung bei der VBL erfolgt im Rahmen der freiwilligen Versicherung. Dabei hat der/die Beschäftigte die Wahl zwischen der VBLextra und der VBLdynamic. **Von einer konkreten Beratung durch den Arbeitgeber wird abgeraten**, da dies gegebenenfalls haftungsrechtliche Fragen aufwerfen könnte. Die Beschäftigten sollten sich vielmehr selbst bei der VBL erkundigen.

## **5.2 Wie ist die Vereinbarung zur Umwandlung von Entgelt abzuschließen? (§ 5 Absatz 2)**

Auf Wunsch bzw. Antrag der/des Beschäftigten wird mit ihr/ihm zunächst die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen. Zum Inhalt einer solchen Vereinbarung wird auf das beigefügte Muster der VBL (**Anlage 5.2**) verwiesen, das auch von der Homepage der VBL herunter geladen werden kann.

Im Anschluss daran kann die/der Beschäftigte bei der VBL zur Entgeltumwandlung angemeldet werden. Dies erfolgt mit den von der VBL hierfür vorgegebenen Antragsvordrucken FV3 – 2.2008 (für die VBLextra) bzw. FV13 – 2.2008 (für die VBLdynamic), von denen ebenfalls jeweils ein Muster beigefügt ist (**Anlagen 5.3 und 5.4**). Die Anträge finden sich auch auf der Homepage der VBL; sie können dort „online“ ausgefüllt und ausgedruckt werden. Sie sind über die zuständige Personalstelle an die VBL weiterzuleiten. Nach Eingang der Anmeldung nimmt die VBL die Versicherung auf und sendet der/dem Beschäftigten einen Versicherungsschein zu. Der Arbeitgeber erhält eine Kopie dieses Versicherungsscheins. Danach besteht das Versicherungsverhältnis formal und der Arbeitgeber kann die Entgeltumwandlung wie vereinbart durchführen. Die melde- und abrechnungstechnische Abwicklung der Entgeltumwandlung bei der VBL entspricht der Abwicklung bei der freiwilligen Versicherung.

### **5.3 Umwandlung monatlicher Entgelte für mindestens ein Jahr (§ 5 Absatz 3 Sätze 1 und 2)**

Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat nach § 5 Absatz 3 Satz 1 mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen, also für mindestens zwölf Monate.

In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig (§ 5 Absatz 3 Satz 2). Die Entgeltumwandlung dient dem Aufbau einer ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge. Dies bedingt in der Regel einen zumindest längeren Zeitraum, für den Beiträge zum Aufbau einer entsprechenden Anwartschaft gezahlt werden. Kurzfristige Zahlungen von nur wenigen Monaten erfüllen diese Anforderungen in der Regel nicht und führen zu Kleinstanwartschaften. Deren Verwaltung ist unwirtschaftlich und das Ziel einer ergänzenden Vorsorge kann nicht ernsthaft erreicht werden.

In der Regel sollte die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate deshalb ausgeschlossen werden. Begründete Ausnahmen könnten zum Beispiel bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen vorliegen, wenn diese bestimmte Entgeltbestandteile nur für einige Monate erhalten und denen nur in dieser Höhe Entgeltumwandlung wirtschaftlich möglich ist. Insbesondere wenn diese Beschäftigten wiederholt kürzere Umwandlungen beabsichtigen, um so doch sukzessive nennenswerte Anwartschaften aufzubauen, kann die Entgeltumwandlung auch für kürzere Zeiträume zugelassen werden. Die Entscheidung hierüber trifft der Arbeitgeber unter Abwägung der Gesamtumstände.

Ein kürzerer Zeitraum für die Entgeltumwandlung ist insbesondere auch dann möglich, wenn erst im Laufe einer bereits vereinbarten Entgeltumwandlung Ereignisse eintreten, die es der/dem Beschäftigten unmöglich machen, die Entgeltumwandlung fortzuführen (vgl. dazu auch Ziffer 5.5).

### **5.4 Umwandlung gleich bleibender monatlicher Beträge (§ 5 Absatz 3 Satz 3)**

Der Arbeitgeber kann nach § 5 Absatz 3 Satz 3 verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden. Dies dient insbesondere der Begrenzung des Verwaltungsaufwandes beim Arbeitgeber und beim Versorgungsträger und sollte in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber festgehalten werden.

### **5.5 Änderungen der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (§ 5 Absatz 4)**

Die Regelungen des § 5 Absätze 1 bis 3 gelten nach § 5 Absatz 4 bei Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend. Danach sind auch beabsichtigte Änderungen so rechtzeitig schriftlich mitzuteilen, dass der Arbeitgeber sie im Rahmen der üblichen Verwaltungsabläufe umsetzen kann. Auch hier gilt die Niederschriftserklärung der Arbeitgeber, nach der eine Vorlaufzeit von in der Regel mindestens zwei Monaten erforderlich ist.

Änderungen sind bei der Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile grundsätzlich erst nach Ablauf der tariflichen oder der individuell vereinbarten Mindestlaufzeit möglich. Ausnahmsweise kann in Einzelfällen entsprechend § 5 Absatz 3 Satz 2 auch vor Ablauf der Mindestlaufzeit eine Änderung erfolgen. Ein solcher Einzelfall kann zum Beispiel vorliegen wenn der/dem Beschäftigten die Durchführung der Entgeltumwandlung aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Umstände nicht mehr zumutbar ist oder die umgewandelten Beträge an berufliche Veränderungen (zum Beispiel Höhergruppierung) angepasst werden sollen.

Bei Änderungen der Vereinbarung über die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile kann der Arbeitgeber verlangen, dass die neuen Beträge mindestens für zwölf Monate in dieser Höhe umgewandelt werden.

Der Begriff „Änderung“ erfasst auch die Beendigung der Entgeltumwandlung.

## **6. Durchführungsweg**

Für die Durchführung der Entgeltumwandlung gelten nach § 6 Satz 1 die Vorschriften des BetrAVG. Abgesehen von wenigen Ausnahmen werden die/die Beschäftigte aber in der Regel unter die Festlegungen der Sätze 2 und 3 fallen, so dass die Entgeltumwandlung bei der VBL zu erfolgen hat.

## **7. Auswirkung der Entgeltumwandlung auf die VBL-Pflichtversicherung**

In § 64 Absatz 4 VBLSt ist geregelt, dass durch die Entgeltumwandlung eine Minderung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nicht eintritt, d.h. sie wirkt sich weder auf die Finanzierung noch auf die Leistungen aus der VBL-Pflichtversicherung aus.

## **8. Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Zahlungen des Arbeitgebers**

Die meisten Entgelte werden unmittelbar durch den jeweils geltenden Tarifvertrag bestimmt. Sie sind nicht von anderen Bezugsgrößen abhängig. Damit hat die Umwandlung anderer Entgeltbestandteile auch keine Auswirkungen auf die Höhe dieser Entgeltbestandteile. Zu den Entgeltbestandteilen, die von der Umwandlung anderer Entgeltbestandteile unabhängig sind, gehören zum Beispiel das Tabellenentgelt, die Jahressonderzahlung, das Leistungsentgelt, vermögenswirksame Leistungen oder auch die Jubiläumszuwendung.

Da die Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindert, hat sie jedoch Auswirkungen auf Zahlungen des Arbeitgebers, deren Bemessung vom sozialversicherungsrechtlichen Entgelt abhängig ist. Der TV-EntgeltU-L enthält keine Klausel, die eine solche Rückwirkung auf entsprechende Arbeitgeberzahlungen ausschließt. Dies betrifft insbesondere den Krankengeldzuschuss, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Aufstockungsbetrag nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit.

So mindert sich zum Beispiel der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld im Falle der Entgeltumwandlung, weil er in Höhe der Differenz von 13 Euro zu dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Entsprechende Informationen sind in § 5 der abzuschließenden Entgeltumwandlungsvereinbarung enthalten.

## **9. Fortführung der Entgeltumwandlung bei Unterbrechung der Entgeltzahlung**

Endet die Entgeltzahlung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (zum Beispiel wegen Elternzeit oder nach Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall), ruht die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung. Die/der Beschäftigte hat jedoch die Möglichkeit, die Versicherung in dieser Zeit mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

## **10. Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht**

Die Beiträge, die der Arbeitgeber aus dem ersten Arbeitsverhältnis für die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung an die VBL zahlt, sind im Rahmen von § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz steuerfrei; im Jahr 2008 also 2544€ zzgl. 1800€. Diese Regelung korrespondiert mit § 3 Absatz 2 Satz 1 TV-EntgeltU-L. Die steuerlichen Höchstbeträge nach § 3 Nr. 63 EStG gelten aber für alle vom Arbeitgeber gezahlten Aufwendungen für eine kapitalgedeckte Altersvorsorge des Beschäftigten, also auch für den Arbeitgeberbeitrag in den kapitalgedeckten Abrechnungsverband II der VBL-Ost. Nach den steuerrechtlichen Regelungen ist zunächst der Arbeitgeberbeitrag für die Pflichtversicherung steuerfrei zu belassen und erst dann weitergehende Zahlungen des Arbeitgebers zum Beispiel im Rahmen der Entgeltumwandlung. Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass sich der nach § 3 Nr. 56 EStG seit 1.1.2008 steuerfreie Umlageanteil (636€ p.A.) in dem Maße vermindert, in dem von der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG Gebrauch gemacht wird.

Der steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz gilt immer nur für das jeweilige Arbeitsverhältnis. Wechselt die/der Beschäftigte den Arbeitgeber im Laufe des Jahres, kann er erneut bis zu 4.344€ umwandeln.

Die (Arbeitgeber-)Beiträge sind nach § 1 Nr. 9 i.V.m. § 4 Abs. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung in der Sozialversicherung beitragsfrei, soweit sie jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht übersteigen. Dies entspricht im Jahr 2008 Beiträgen des Arbeitgebers von bis zu 2.544€. Die Regelung korrespondiert insoweit mit den steuerrechtlichen Regelungen, allerdings sind die nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG zusätzlich noch steuerfreien 1.800 € in der gesetzlichen Sozialversicherung beitragspflichtig.

Soweit das sozialversicherungspflichtige Entgelt durch die Entgeltumwandlung vermindert wird, hat dies auch Einfluss auf die entgeltabhängigen Leistungen der Sozialversicherung wie zum Beispiel die Krankenbezüge und insbesondere die gesetzliche Rente. Diese Leistungen vermindern sich entsprechend; auf die entsprechenden Ausführungen im Informationsblatt VBLspezial wird hingewiesen.

## 11. Entgeltumwandlung bei Altersteilzeitarbeit

Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auch während der Altersteilzeitarbeit möglich. Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeitarbeit fortgeführt werden. Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell kann eine Entgeltumwandlung unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Fristen jederzeit begonnen und auch wieder beendet werden.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ist zwischen folgenden Varianten zu unterscheiden:

- a) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Arbeitsphase, tritt kein Störfall ein. Die Entgeltumwandlung kann also auch ohne Weiteres in der Freistellungsphase fortgeführt werden. Die umgewandelten Beträge müssen in Arbeits- und Freistellungsphase zudem nicht gleich hoch sein oder für gleich viele Monate gezahlt werden. Es ist also im Extremfall auch möglich, dass die Entgeltumwandlung im letzten Monat der Arbeitsphase beginnt und die gesamte Freistellungsphase über fortgeführt wird.
- b) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Freistellungsphase, tritt nach Auffassung der Sozialversicherungsträger grundsätzlich ein Störfall ein. Die TdL hat sich hierzu nach Abstimmung mit der Deutschen Rentenversicherung Bund wie folgt geäußert: Da die Wertguthaben in den betreffenden Fällen ausschließlich für die Verwendung als Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase vorgesehen sind (Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB IV), liegt bei einer in der Freistellungsphase beginnenden Entgeltumwandlung eine nicht vereinbarungsgemäße Verwendung dieses Wertguthabens vor, die zur Beitragspflicht führt. Die Regelungen zur Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlungen kommen hier nicht in Betracht.

Im Hinblick auf die fehlende Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist davon abzusehen, Entgeltumwandlung zu vereinbaren, wenn diese erst in der Freistellungsphase des Blockmodells beginnen soll.

## 12. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die/Der Beschäftigte kann die Versicherung aber als freiwillige Versicherung fortführen, wenn dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar bei der VBL beantragt wird. Die/Der Beschäftigte sollte zu gegebener hierüber informiert werden.

## 13. Übertragbarkeit von Anwartschaften bei Wechsel des Arbeitgebers

Wechselt die/der Beschäftigte den Arbeitgeber, kann nach § 4 BetrAVG eine Übertragung der bisher erworbenen Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber erfolgen.

Bei der Übertragung einer Anwartschaft entsprechend § 4 BetrAVG tritt der neue Arbeitgeber in die bisherige Verpflichtung des vorherigen Arbeitgebers ein, er übernimmt also dessen Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Dazu erhält der neue Arbeitgeber den Wert der übernommenen Anwartschaft vom bisherigen Arbeitgeber beziehungsweise von dessen Pensionskasse („Übertragungswert“) und erteilt eine wertgleiche Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Die Erteilung dieser Zusage geschieht in der Regel durch entsprechende Versicherung der/des Beschäftigten bei der Pensionskasse des Arbeitgebers oder bei einer Direktversicherung. Der Übertragungswert entspricht in der Regel dem im Zeitpunkt der Übertragung gebildeten Kapital. Vereinfacht ausgedrückt entspricht der Übertragungswert den bisher eingezahlten Beiträgen zuzüglich der erzielten Zinsen und abzüglich der Verwaltungskosten.

Grundsätzlich ist für die Übertragung einer solchen Anwartschaft das Einvernehmen des neuen und des alten Arbeitgebers sowie der/des Beschäftigten erforderlich. Nach § 4 Absatz 3 BetrAVG kann die/der Beschäftigte die Übertragung unter den dort genannten Voraussetzungen aber ohne Zustimmung eines oder beider Arbeitgeber verlangen.

Nach der Ausnahmeregelung des § 18 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz gelten die Regelungen zur Übertragbarkeit nicht, soweit die Anwartschaft voll oder teilweise umlage- oder haushaltsfinanziert ist. Damit erfasst diese Ausnahmeregelung vor allem die umlagefinanzierte Pflichtversicherung bei der VBL. Sie gilt jedoch nicht für die Entgeltumwandlung nach dem TV-EntgeltU-L, denn Anwartschaften aufgrund einer Entgeltumwandlung werden ausschließlich im Kapitaldeckungsverfahren finanziert.