

## Eckpunkte zum Thema „Entgeltumwandlung“

### Begriff - Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung, bei der der Beschäftigte auf künftige Entgeltansprüche zum Zweck der Umwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) verzichtet.

### Rechtsgrundlage für den öffentlichen Dienst

Rechtsgrundlage ist generell das [Betriebsrentengesetz \(BetrAVG\)](#). Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat am 12.10.2006 den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) abgeschlossen, der am 1.11.2006 in Kraft getreten ist.

### Anspruch des Beschäftigten auf Entgeltumwandlung

Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 TV-EntgeltU-L, die Entgeltumwandlung verlangen.

### Persönlicher Geltungsbereich nach dem TV-EntgeltU-L

Unter den persönlichen Geltungsbereich des TV-EntgeltU-L fallen sämtliche Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich eines der folgenden Tarifverträge fallen

1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder ([TV-L](#)),
2. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)

Die steuerliche Begünstigung wird grundsätzlich nur im ersten Arbeitsverhältnis gewährt, d. h. nicht bei Steuerklasse VI. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn ein Beschäftigter z. B. eine Witwen-/Witwerrente bezieht und daher für das erste Arbeitsverhältnis zwangsläufig nur die Steuerklasse VI angeben kann. Auch in diesen Fällen wird die steuerliche Begünstigung gewährt.

### Umwandelbare Entgeltbestandteile

Nach dem Wortlaut des TV-EntgeltU-L können künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche tarifliche Entgeltbestandteile im ersten Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

"Künftig" bedeutet, dass der Beschäftigte seine geschuldete Arbeitsleistung noch nicht erbracht hat bzw. die Entgeltbestandteile bereits erdient hat, diese aber noch nicht fällig geworden sind.

Zu den monatlichen Entgeltbestandteilen im Sinne des § 4 Abs. 2 TV-EntgeltU-L gehören die Entgelte, die regelmäßig monatlich gezahlt werden.

§ 4 Abs. 3 TV-EntgeltU-L sieht vor, dass künftige Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen **nicht** umgewandelt werden können.

Soweit der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt hat, kann auch keine Entgeltumwandlung erfolgen, so z. B. *bei einer Krankheit, die über den Zeitraum des Krankengeldzuschusses hinaus fort dauert, oder während eines Sonderurlaubs.*

### Umfang der Entgeltumwandlung

In Übereinstimmung mit dem [BetrAVG](#) regelt der TV-EntgeltU-L in § 3 Abs. 2 Satz 1, dass der Beschäftigte einen Anspruch darauf hat, Entgelt in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten - West ("BBG") umzuwandeln.

## **Eckpunkte zum Thema „Entgeltumwandlung“**

Gem. § 3 des Sozialversicherungs-Rechengrößengesetzes 2007 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze ab dem 1.1.2007 nach wie vor 63.000 EUR/Kalenderjahr.

Die Höchstgrenze der Entgeltumwandlung beträgt damit auch in 2007 **2.520 EUR**/Kalenderjahr.

Dementsprechend regelt § 3 Abs. 2 Satz 1 TV-EntgeltU-L darüber hinaus, dass ein weiterer Betrag von 1.800 EUR umgewandelt werden kann.

Insgesamt sind damit im Jahr 2007 **4.320 EUR** umwandelbar.

Der Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung nach dem TV-EntgeltU-L beträgt 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, also des Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bezugsgröße betrug im Jahr 2006 und 2007 29.400 EUR.

Der Mindestbetrag, der gem. § 3 Abs. 3 TV-EntgeltU-L im Kalenderjahr umgewandelt werden muss, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend macht, beträgt 1/160 dieser Bezugsgröße und damit sowohl in 2006 als auch in 2007 183,75 EUR.

### **Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung**

Der Beschäftigte, der die Entgeltumwandlung durchführen möchte, muss seinen Anspruch gem. § 5 Abs. 1 TV-EntgeltU-L rechtzeitig schriftlich geltend machen, und zwar unter Angabe des monatlichen bzw. einmaligen Betrags, der umgewandelt werden soll, sowie unter Angabe, von welchem Entgeltbestandteil die Entgeltumwandlung erfolgen soll (z. B. monatlich vom Gehalt Entgelt oder jährlich von der Jahressonderzahlung).

Rechtzeitig wird eine Geltendmachung aufgrund der Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 1 TV-EntgeltU-L regelmäßig nur dann sein, wenn die Entgeltumwandlung **zwei Monate vor ihrer Fälligkeit beantragt wird**. Die TdL hat extra darauf hingewiesen, dass diese Zeit in der Regel als Vorlaufzeit für die Verwaltung erforderlich sei.

Möchte der Beschäftigte monatliche Entgeltbestandteile umwandeln, kann der Arbeitgeber grundsätzlich für ein Jahr gleich bleibende monatliche Beträge verlangen.

### **Abzuschließende Verträge**

Zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber ist eine Vereinbarung über die Durchführung der Entgeltumwandlung abzuschließen. Der Beschäftigte sollte sich auf jeden Fall vor dem Abschluss vom Anbieter (VBL) beraten lassen. Die VBL bietet einen so genannten Antrag auf Entgeltumwandlung an, den der Beschäftigte ausfüllt und dem Arbeitgeber als Grundlage für die Entgeltumwandlungsvereinbarung vorlegt.

### **Bindung von Arbeitgeber und Beschäftigten an die Entgeltumwandlungsvereinbarung**

Der Beschäftigte ist gem. § 5 Abs. 3 Satz 1 TV-EntgeltU-L für mindestens ein Jahr an die Entgeltumwandlungsvereinbarung gebunden. In begründeten Einzelfällen ist jedoch auch eine Verkürzung der Laufzeit möglich. Ein solcher Einzelfall kann z. B. vorliegen, wenn der Beschäftigte unvorhergesehen in eine finanzielle Zwangslage gerät.

### **Bestimmung von Anbieter und Durchführungsweg**

Laut § 6 TV-EntgeltU-L bestimmt der Arbeitgeber, welche Anbieter und Durchführungswege in seinem Wirkungskreis zugelassen werden.

## Eckpunkte zum Thema „Entgeltumwandlung“

### Kreis der zulässigen Anbieter

Zugelassen als Anbieter ist nach § 6 Satz 2 TV-EntgeltU-L allein die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für

- die dort pflichtversicherten Beschäftigten.
- Dasselbe gilt nach § 6 Satz 3 TV-EntgeltU-L für die Beschäftigten, die aufgrund § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages Altersversorgung (ATV) freiwillig bei der VBL versichert sind,

### Die Durchführungswege und Beratung

Die Beratung erfolgt ausschließlich durch die VBL.

Insoweit wird auf die Informationen der VBL verwiesen:

[http://www.vbl.de/servlets/sfs;jsessionid=FBC9FD70C29478F8E4A00F60EEA4D20E?t=/contentManager/onStory&e=UTF-8&i=1113979957474&l=1&s=mSpxtg3XTU75in7xZh5&ParentID=1109002949958&StoryID=1163604410741&highlight=1&keys=+Entgeltumwandlung\\*&lang=1&active=no](http://www.vbl.de/servlets/sfs;jsessionid=FBC9FD70C29478F8E4A00F60EEA4D20E?t=/contentManager/onStory&e=UTF-8&i=1113979957474&l=1&s=mSpxtg3XTU75in7xZh5&ParentID=1109002949958&StoryID=1163604410741&highlight=1&keys=+Entgeltumwandlung*&lang=1&active=no)

### Entgeltumwandlung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Als Grundsatz gilt, dass der Beschäftigte gem. § 1b Abs. 1 Satz 1, Abs. 5 BetrAVG in der Regel sofort bei Einzahlung eine unverfallbare Anwartschaft erwirbt.

Eine Entgeltumwandlung über den Durchführungsweg der Pensionskasse, des Pensionsfonds und der Direktversicherung kann der Beschäftigte privat fortführen oder beitragsfrei stellen. In der Regel kann bei Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die zusätzliche Rente aus der Entgeltumwandlung beim Versicherer beantragt werden.

### Entgeltumwandlung und Wechsel des Arbeitgebers

Für ab 1.1.2005 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen räumt § 4 Abs. 3 BetrAVG n. F. einem Beschäftigten erstmals einen Rechtsanspruch auf Mitnahme des beim bisherigen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung aufgebauten Rentenskapitals zum neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung (sog. Portabilität) ein. Dieser Anspruch besteht allerdings nur bei den Durchführungsvereinbarungen wegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Übersteigt der Übertragungswert die BBG, besteht kein Anspruch auf Übertragung. Ein Übertragungsanspruch muss vom Beschäftigten innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Ist eine Fortführung über den neuen Arbeitgeber nicht möglich - z. B. weil der neue Arbeitgeber in seinem Bereich den Anbieter, bei dem der Beschäftigte seinen Vertrag hat, nicht zugelassen hat, - kann der Beschäftigte den Vertrag selbst (privat mit versteuertem Entgelt) fortführen.

Möchte der dies nicht, bleibt ihm noch die Möglichkeit, den Vertrag beitragsfrei zu stellen und beim neuen Arbeitgeber einen neuen Vertrag abzuschließen.