

## Grundlagen:

Am 25.05.2011 haben die BRD und die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vereinbart, der am 01.08.2011 in Kraft getreten ist und den bisherigen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) ablöst.

Die Entgeltumwandlung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der/die Beschäftigte (= Versicherte) auf einen Teil seiner/ihrer künftigen Entgeltansprüche. Der Arbeitgeber (= Versicherungsnehmer) ist verpflichtet, mit diesem Verzicht eine wertgleiche Anwartschaft auf die Leistung der betrieblichen Altersversorgung zu begründen. Der Arbeitgeber bezahlt in Höhe des Lohnverzichts Beiträge an einen Versorgungsträger. Der/die Beschäftigte schließt mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der die Rahmenbedingungen geklärt werden. Der Arbeitgeber schließt mit dem Versorgungsträger eine Rahmenvereinbarung zur Durchführung der Entgeltumwandlung.

## Anspruch:

Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag haben

- Beschäftigte, die unter die Regelungen des TV-L fallen,
- Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung beschäftigt sind,
- auch Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind auf Grund des Tarifvertrags.

## Mit welcher Versicherung kann umgewandelt werden?

Der Durchführungsweg und Versicherer sind vom TV-L vorgegeben. Die Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder kann nur mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) vorgenommen werden für

- Pflichtversicherte bei der VBL
- Freiwillig Versicherte bei der VBL.

Nicht an die VBL gebundene Beschäftigte können ausschließlich mit einem Direktversicherer umwandeln.

## Was kann umgewandelt werden?

Nach dem Gesetz können nur künftige Entgelte umgewandelt werden, für die der/die Beschäftigte noch keine Leistung erbracht hat wie

- monatliche Entgeltbestandteile nicht rückwirkend;  
Leistungszulagen können nur berücksichtigt werden, wenn sie für 12 Monate vergütet werden.
- Jahressonderzahlung ganz oder teilweise.

Beispiel: Umwandlung ausschließlich monatliche Entgeltbestandteile (EGB);  
Umwandlung ausschließlich Jahressonderzahlung (JSZ);  
Umwandlung mtl. EGB + zusätzlich teilweise JSZ;  
Umwandlung mtl. EGB + gesamte JSZ.

Welche Entgelte umgewandelt werden, spielt in der Regel keine Rolle. In der Vereinbarung wird nur eine Summe festgeschrieben.

***Nicht umgewandelt werden können vermögenswirksame Leistungen.***

## Welcher Betrag kann umgewandelt werden?

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist begrenzt auf

- maximal jährlich 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung
- und muss mindestens 1/160 der Beitragsbemessungsgrenze betragen.
- zuzüglich € 1.800,-

<b>Beispiel:</b> Beitragsbemessungsgrenze 2010:	5.950,- €
<b>Max.</b> Umwandlungsbetrag (Höchstgrenze) 4 % =	2.856,- €
+	
jährlich	1.800,- €
Gesamtbetrag jährlich	4.656,- €
<b>Max</b> Umwandlung <b>mtl.</b> =	<b>388,- €</b>

**Min.** Umwandlungsbetrag von jährlich 207,38 € (2014) = **17,28 € / mtl.**

Die Beiträge müssen in gleichen monatlichen Beträgen abgeführt werden, da aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, d. h. der steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen, eine kurzfristige Änderung nicht möglich ist. Die Mindestlaufzeit der Entgeltumwandlung beträgt ein Jahr.

### Welchen Vorteil kann die Entgeltumwandlung haben?

- 1. Steuerlicher Vorteil**  
Der monatliche Betrag aus der Höchstgrenze ist steuerfrei.
- Der eventuelle zusätzliche Betrag von 1.800,- € ist steuerfrei.  
Die genaue Steuerersparnis hängt von der individuellen Situation ab.
- 3. Sozialversicherung:** Der monatliche Betrag vom Höchstbetrag ist nach dem Betriebsrentengesetz sozialversicherungsfrei.  
**Aber:** Der Zusatzbetrag von 1.800,- € ist sozialversicherungspflichtig, wird also beim zu versteuernden Einkommen nicht abgezogen.
- 4. Zusatzversorgung:** Das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird fiktiv nicht verringert, d. h. die Zusatzversorgung wird aus dem unveränderten Brutto ermittelt.

### Gibt es auch Nachteile?

Durch den verminderten Beitrag zur Rentenversicherung vermindern sich auch Rentenanwartschaften und Sozialleistungen, die von der Höhe des Entgelts abhängig sind wie

- Arbeitslosengeld
- Mutterschaftsgeld
- Krankengeldzuschuss geringfügig.

Die genauen Verminderungen sind bei den entsprechenden Trägern nachzufragen.

### Vorgehensweise

1. Entscheidung über das Vorsorgeprodukt (VBL Klassik oder VBL Dynamik);
2. Antragsformular bei der VBL besorgen (über VBL-Homepage) und ausfüllen;
3. Unterschriebenes VBL-Formular an die Personalverwaltende Dienststelle im RP schicken (über die Schulleitung möglich);
4. RP leitet als Versicherungsnehmer das Formular an das LBV weiter.

**Der Antrag muss zwei Monate vor dem gewünschten Beginn der Entgeltumwandlung gestellt werden.**

### Sonderfragen:

#### **Können während der Elternzeit die Beiträge weiter bezahlt werden?**

Da in diesem Fall bei bestehendem Arbeitsverhältnis keine Entgeltfortzahlung erfolgt, ruht die Vereinbarung. Bei der VBL kann die Versicherung mit eigenen Beiträgen weitergeführt werden. Ausnahme: Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Hier kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden.

**Was geschieht bei einem möglichen Wechsel des Arbeitgebers (Bund, Kommune) mit den Anwartschaften?**

Unter bestimmten Voraussetzungen können die erworbenen Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger übertragen werden. Fragen Sie bei der VBL nach. Beim Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber kann man vom ehemaligen Arbeitgeber verlangen, die **unverfallbaren Anwartschaften** (§ 4 Betriebsrentengesetz) auf den neuen AG oder dessen Versorger zu übertragen.

Weitere Informationen zu finden bei: <http://www.vbl.de/de/versicherte/>

Stand: 1.1.2014