

Fragen und Antworten zur Entgeltumwandlung

Was ist Entgeltumwandlung?

Entgeltumwandlung ist eine Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer, dass in Zukunft ein Teil seiner Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge umgewandelt wird. Das bedeutet, dass dieser Teil der Bruttobezüge in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt wird. Dieser Teil der Bezüge ist steuerfrei, soweit der steuerfreie Höchstbetrag nicht durch den Zusatzbeitrag der Zusatzversorgungskasse ausgeschöpft wurde (siehe hierzu auch Beispiel am Ende und Übersicht in der Anlage). Außerdem müssen bis zum 31.12.2008 keine Sozialabgaben für diesen Bezügeteil gezahlt werden.

Seit der Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durch das Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001 hat ein Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegen seinen Arbeitgeber. Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Eumw/VKA) vom 18.02.2003 wurde nun auch den Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes die Möglichkeit eröffnet, künftige Entgeltansprüche in Höhe von bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge umzuwandeln. Dieser Tarifvertrag ist eine Ergänzung zu den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge (ATV/ATV-K). Bei über- oder außertariflichen Bestandteilen des Gehalts oder Lohns ist eine Entgeltumwandlung, unabhängig von der Regelung im Tarifvertrag, immer möglich.

Wer kann ein Entgeltumwandlung beantragen?

Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Der Anspruch richtet sich gegen den Arbeitgeber des Beschäftigten. Geringfügig Beschäftigte, die auf Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben, besitzen ebenfalls diesen Anspruch. Ausgeschlossen sind die Arbeitnehmer, die in einem Berufständischem Versorgungswerk (z. B. Ärzteversorgung) versichert sind. Hier können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur freiwillig eine Entgeltumwandlung vereinbaren. Ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht nicht.

Was ist das Besondere an einer Entgeltumwandlung?

Der besondere Vorteil liegt darin, dass das für die Altersvorsorge aufgewendete Entgelt in der Regel steuerfrei ist und sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber für diese Beiträge bis zum 31.12.2008 keine Anteile zur Sozialversicherung leisten.

Was ist Entgelt?

Entgelt ist alles, was eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit ist, also insbesondere die laufende monatliche Vergütung, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen oder Tantiemen. Eine Entgeltumwandlung ist nur bei künftigen Entgeltansprüchen möglich, der Arbeitnehmer darf seine arbeitsvertragliche Arbeitsleistung noch nicht erbracht haben.

Ist eine Entgeltumwandlung aus jedem Arbeitsverhältnis möglich?

Laut Gesetz können nur Zuwendungen aus einem ersten Arbeitsverhältnis steuerlich gefördert werden. Als erstes Arbeitsverhältnis gilt eine Beschäftigung, für die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI erhoben wird.

In welcher Höhe können Entgelte umgewandelt werden?

Es besteht derzeit die Möglichkeit, bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung – also im Jahr 2003 bis zu 2448 € jährlich – „umzuwandeln“. Dieses umgewandelte Entgelt bleibt steuer- und bis 31.12.2008 auch sozialversicherungsfrei.

Gibt es einen Mindestbeitrag?

Ja, es gibt einen jährlichen Mindestbetrag – er beträgt 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, also im Jahr 2003: 178,50 €. (West) bzw. ca. 150 € (Ost).

Kann der Arbeitnehmer alleine den steuerfreien Höchstbetrag von 2448 € ausschöpfen?

Nein.

Die öffentlichen und kirchlichen Arbeitgeber werden in den folgenden Jahren die Zusatzversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst mit Umlagen und Beiträgen finanzieren. Wenn der Arbeitgeber die Beiträge zur Zusatzversorgung ebenfalls steuer- und sozialabgabenfrei abführen kann, verringert sich die Möglichkeit des Arbeitnehmers, für die Entgeltumwandlung den vollen Betrag von 2448 € auszunutzen.

Beispiel: *Ein Arbeitnehmer verdient 2000 € monatlich. Der Arbeitgeber führt monatlich 2% Beiträge an die Zusatzversorgung ab. Wenn er den Beitrag steuer- und sozialversicherungsfrei stellen kann, verringert sich der steuerfreie Betrag von 2448 € um 480 € (12x40=480), also auf 1968 €. Der Arbeitnehmer kann damit noch den Betrag von 1968 € steuerfrei ausschöpfen.*
(Siehe auch das ausführliche Beispiel am Ende und die Übersicht in der Anlage.)

Was ist, wenn die Grenze von 2448 € überschritten wird?

Da die steuerfreien Beiträge auf maximal 4% der BBG – derzeit 2448 € - begrenzt sind, sind Beiträge, die 2448 € übersteigen, steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: *Ein Arbeitnehmer wandelt pro Monat 250 € (also im Jahr 3000 €) um. Damit übersteigt der umgewandelte Betrag die Grenze von 2448 € um 552 €. Damit sind 552 € Steuer- und sozialversicherungspflichtig.*
(Siehe auch das ausführliche Beispiel am Ende)

Nach Ausschöpfen der Steuerfreiheit (2448 € im Jahr 2003) kann allerdings eine pauschale Besteuerung in Höhe von 20% erfolgen, die von dem Arbeitnehmer zu tragen ist, soweit dies rechtlich zulässig ist und die Grenze für die Pauschalsteuer (1752 €) nicht bereits vom Arbeitgeber ausgeschöpft wurde (z. B. durch Umlagezahlungen an die Zusatzversorgungskasse). Wurde die pauschale Besteuerung ausgeschöpft, so sind die Beiträge individuell zu versteuern.

Generell gilt der Grundsatz, dass bei einer steuerlichen Förderung diese zunächst auf die Beiträge/Umlagen des Arbeitgebers angewendet wird und dann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers.

Gilt die Grenze von 2448 € auch, wenn nicht für ein volles Jahr eine Entgeltumwandlung vorliegt?

Ja, die Steuerfreiheit kann in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, unabhängig vom Beginn oder dem Ende der Beschäftigung.

Beispiel: *Ein Mitarbeiter ist ab 1. April beschäftigt und will Entgelt umwandeln. Es können also in den verbleibenden neun Monaten beitragsfrei 272 € (= ein Neuntel von 2448 €) pro Monat umgewandelt werden.*

Verringert sich durch die Entgeltumwandlung das zusatzversorgungspflichtige Entgelt?

Durch eine Entgeltumwandlung erfolgt keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Generell gilt: Bemessungsgrundlage für zukünftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitgeberleistungen (betriebliche Altersvorsorge, Weihnachtzuwendungen usw.) bleibt das bisherige Arbeitsentgelt (also das Entgelt, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde; sog. Schattengehalt).

Verringert sich durch die Entgeltumwandlung die gesetzliche Rente?

Ja, das ist dann der Fall, wenn – wie im Regelfall – das Entgelt unter der Beitragsbemessungsgrenze von 5100 € monatlich liegt. Durch die Entgeltumwandlung verringert sich das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung – damit verringern sich auch die Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Diese Verringerung ist allerdings nicht sehr groß. Derzeit vermindert sich die gesetzliche Rente pro fehlende 1000 € Entgelt um 0,89 € (Werte 1. Halbjahr 2003).

Was muss bei Altersteilzeit beachtet werden?

Von einer Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit Altersteilzeit ist abzuraten. Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und damit gegebenenfalls auch das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit sowie das bisherige Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistungen. Somit würden sich die Aufstockungsleistungen auf jeden Fall verringern.

Was passiert mit den bereits gezahlten Beiträgen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird?

Aus den bereits gezahlten Beiträgen wurde eine sofort unverfallbare Anwartschaft (es ist keine Wartezeit zu erfüllen) erworben. Bei Beginn einer Rente kann die Leistung bei uns beantragt werden.

Was muss getan werden, um eine Entgeltumwandlung bei der Zusatzversorgungskasse durchzuführen?

Die Zusatzversorgungskasse führt die Entgeltumwandlung im Rahmen ihrer freiwilligen Versicherung (ZVK - Zusatzrente) durch.

Der Arbeitnehmer muss mit Ihnen als Arbeitgeber die Durchführung des Anspruchs auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung vereinbaren. Beachten Sie, dass diese Vereinbarung der Schriftform bedarf. Sie schließen dann mit uns den Versicherungsvertrag ab. Die Entgeltumwandlung ist eine Variante unserer freiwilligen Versicherung. Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer des Versicherungsverhältnisses, der Arbeitnehmer ist der Versicherte.

Der Arbeitnehmer kann nach seinen persönlichen Lebensverhältnissen wählen, ob er neben der Altersvorsorge eine Hinterbliebenenabsicherung und/oder Absicherung bei Erwerbsminderung mitversichern möchte.

Jeder interessierte Arbeitnehmer kann eine unverbindliche Modellrechnung durch uns durchführen lassen. Dazu stellen wir einen Fragebogen zur Datenerfassung bereit. Wenn das Ergebnis den Erwartungen entspricht, kann der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung beantragen. Nach Eingang des Antrages fertigen wir einen Versicherungsschein aus und schicken Ihnen diesen zusammen mit unseren Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) zu. Je ein Exemplar des Versicherungsscheines und der AVB sind auch für den Arbeitnehmer beigelegt. Sie erhalten außerdem die notwendigen Informationen zur Überweisung der Beiträge (Bankverbindung, Kontonummer, Buchungsschlüssel) von uns. Nehmen Sie bitte vorab keine Überweisungen vor. Sie können natürlich auch ohne vorherige Modellrechnung eine Entgeltumwandlung bei uns beantragen.

Unsere Formulare zu den Anträgen auf Modellrechnung und auf Entgeltumwandlung erhalten Sie unter der am Ende angegebenen Telefonnummer, E-Mail-Adresse oder unserer Homepage im Internet.

Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse bei der Entgeltumwandlung?

Entsprechend des Tarifvertrages ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Zuschüssen bei der Entgeltumwandlung verpflichtet

Wie lange muss die Versicherung fortgeführt werden?

Es gibt keine Mindestfristen. Der Arbeitnehmer kann jederzeit – unter Einhaltung einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Beendigungsfrist – die Zahlungen einstellen. Die bis dahin erworbenen Anwartschaften auf Rentenleistungen bleiben ihm erhalten (unverfallbarer Anspruch).

Kann der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Versicherung fortführen?

Er kann die freiwillige Versicherung in der Zusatzversorgung auch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis fortführen, wenn er dies innerhalb von drei Monaten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei der Zusatzversorgungskasse beantragt. Allerdings werden die Beiträge dann aus seinem versteuerten Arbeitslohn zu zahlen sein. Er erhält dann auch einen neuen Versicherungsschein, in dem er als Versicherungsnehmer aufgeführt wird. Wenn der Arbeitnehmer keine Beiträge mehr zahlen möchte, kann die Versicherung auch beitragsfrei gestellt werden.

Kann nach einem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber das Deckungskapital der Anwartschaft auf eine Zusatzversorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers oder eine andere betriebliche Altersvorsorge übertragen werden?

Das Deckungskapital kann auf einen anderen Altersvorsorgevertrag bei einer Zusatzversorgungskasse, mit der ein Überleitungsabkommen besteht, oder eine andere betriebliche Altersvorsorge übertragen werden.

Wie ist eine aus der Entgeltumwandlung entstehende Leistung im Rentenfall zu versteuern?

Dies hängt von der Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge ab:

- Galt für die Beiträge Steuerfreiheit, so werden die Leistungen im Rentenfall voll besteuert.
- Wurden die Beiträge pauschal versteuert, so erfolgt im Rentenfall nur eine Besteuerung des Ertragsanteils.
- Wurden die Beiträge individuell versteuert, so erfolgt im Rentenfall nur eine Besteuerung des Ertragsanteils

Falls noch Fragen offen geblieben sind, wenden Sie sich bitte an unsere

Hotline zur freiwilligen Versicherung: 0800 / 101 40 20

oder

E-Mail: kvbbg@lvr.de

oder

Internet: www.kvbbg.de

Berechnungsbeispiel zur Beitragsversteuerung bei der Entgeltumwandlung

Steuerrechtliche Grenzen im Rahmen der Entgeltumwandlung:

§ 3 Nr. 63 EStG: 2448 € im Jahr 2003 (4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung)

§ 40b EStG: 1752 € (146 € monatlich)

Das im Juni 2001 verabschiedete Altersvermögensgesetz (AVmG) räumt allen in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern mit Wirkung ab dem 01.01.2002 einen **Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung** ein (siehe § 1a BetrAVG).

Aufgrund des Tarifvertrages für den kommunalen öffentlichen Dienst vom 18.02.2003 kann jeder Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass seine Barbezüge für künftige Perioden des Beschäftigungsverhältnisses um bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (**2448 € = 4% x 61.200 €** im Jahr 2003) herabgesetzt werden und er an Stelle dessen eine gleichwertige betriebliche Versorgungsanwartschaft erhält.

Beispiel: Arbeitnehmer/24.000 € Jahreseinkommen/1200 € freiwilliger Beitrag

	2003	2008
Maximal steuer- und sozialversicherungsfrei umwandelbarer Betrag nach § 3 Nr. 63 EStG (4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung)	2448 €	2448 € + X (je nach Stand der BBG)
Durch ZVK – Zusatzbeitrag des Arbeitgebers bereits ausgeschöpfter Betrag (bezogen auf Bruttojahreseinkommen des Arbeitnehmers)	1% = 240 €	4% = 960 €
Nicht ausgeschöpfter steuer- und sozialversicherungsfreier Betrag	2208 €	1488 € + X
Nach § 3 Nr. 63 EStG eingesetzter Betrag	1200 €	960 € + X
Nach § 10a EStG eingesetzter Betrag („Riester“ – Zulage)	0 € (max. 525 € wirksam)	240 € (max. 2100 € wirksam)

Darüber hinaus wären noch max. 1752 € Jahresbeitrag im Rahmen § 40b EStG umwandelbar (pauschalversteuert).