

# Entgeltumwandlung ( EU )

## - Kurzinformation für den Arbeitgeber ( AG ) -

### 1. Rechtliche Grundlagen

- . seit 01.01.2002 **Rechtsanspruch** aller Arbeitnehmer (AN) auf Einsatz künftiger Entgeltansprüche ( **§ 1 a BetrAVG**) für eine betr. Altersvorsorge ( max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in gesetzlicher Rentenversicherung /West )
- . Verpflichtung für den AG zur Gestaltung der EU so, dass der AN die staatliche Förderung nach § 10a EStG nutzen kann
- . **Tarifvertrag** ( TV- EUmw/VKA ) vom 18.02.2003 : Öffnungsklausel für kommunalen öffentlichen Dienst ab 01.01.2003 ( für 2,4 Mio AN ) inkl. Festlegung des Anbieterkreises
- . Mindestbetrag 1/160 der Bezugsgröße §18 Abs. 1 SGB IV

### 2. Weitere Grundsätze

- . Informationspflicht des AG gegenüber seinen AN zur Betriebl. Altersvorsorge (BAV)
  - . Grundsatz der Gleichbehandlung nach § 1b BetrAVG
  - . BAV als zweite Säule der Altersvorsorge über verschiedene Durchführungswege möglich
  - . Wenn der AG bereit ist zur EU über Pensionsfonds oder Pensionskasse, ist die BAV über den gewählten Weg für alle AN vorgeschrieben. Andernfalls kann der AN wenigstens eine Direktversicherung fordern.
  - . EU entweder aus dem Brutto ( § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG) oder aus dem Netto ( § 10 a EStG ); aber auch gleichzeitige Nutzung aller 3 Formen der steuerlichen Förderung möglich ( letzteres nur bei Pensionskasse !! )
  - . umwandelbar sind : Zuwendungen, Urlaubsgeld, VWL, Monatsentgelt, sonstiges Entgelt
  - . Einrichtung der BAV : Gruppenvertrag des AG mit dem Anbieter;  
Arbeitsvertragliche Vereinbarung des AG mit dem AN, der eine EU nutzen möchte.  
Versicherungsschein des Anbieters an AG+ AN ( AG ist Versicherungsnehmer, AN ist versicherte Person )
  - . Die ZVK als Pensionskasse bietet alle 3 Wege der steuerlichen Förderung :
- a) Bis 4% der BBG der RV ( 2003 = 61.200,- / a ) damit 2448,-/a steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG („Eichel“- Förderung )
- Achtung : Der AG- Anteil für Zusatzbeitrag der Pflichtversicherung hat Vorrang !  
( 2003 : 1% des Bruttoeinkommens )
- b) Darüber hinaus bis 1752,- / a pauschalversteuert ( 20% + KiSt ) nach § 40 b EStG
- Achtung : Der AG- Anteil für Umlage der Pflichtversicherung hat Vorrang !  
( 2003 : 1,1 % des Bruttoeinkommens )
- c) Darüber hinaus unbegrenzt steuerfrei nach § 10a EStG („Riester“- Förderung)
- . Bis 31.12. 2008 : **Keine SV- Beiträge** auf umgewandelte Beiträge nach § 3 Nr.63 + § 40 b ( wenn aus Sonderzahlungen finanziert )  
( **Einsparung für AG und AN !!** )

### **3. Was spricht für EU über Pensionskasse (ZVK) aus Sicht des ARBEITGEBERS ?**

- + Rechtsanspruch der AN auf eine EU erfüllt ( AG muss keinen weitergehenden Forderungen des AN nachkommen )
- + Kein Bilanzausweis der Beiträge beim AG
- + Beiträge sind Betriebsausgaben ( falls AG Pauschalsteuer nach § 40b übernimmt )
- + Versorgung aller Mitarbeiter möglich ( unverfallbarer Anspruch auch für junge MA)
- + Versicherungsvertragliches Verfahren bei Ausscheiden des AN ( kein Aufwand für den AG, da Regelung durch Anbieter )
- + Keine Insolvenzversicherung ( Beiträge an Pensionssicherungsverein ) nötig
- + Anpassungspflicht für Leistungen nach § 16 BetrAVG im Rentenbezug ist erfüllt
- + Kosten- Einsparungsmöglichkeit durch ersparte SV- Beiträge bis 2008

z. B. 10 AN wandeln 600,- EUR / a über Pensionskasse um :  
Einsparung ca. 21% SV- Beitrag x 600,- x 10 AN = 1260,- EUR / a

### **3. Was spricht für EU über Pensionskasse (ZVK) aus Sicht des ARBEITNEHMERS ?**

- + Rechtsanspruch auf eine EU nach § 1a BetrAVG (AG muss einen Durchführungsweg anbieten), siehe Tarifvertrag § 6 : Bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen
- + Nutzung aller drei steuerlichen Förderwege ( „Eichel“, „Riester“, Pauschalversteuerung ) einzeln oder parallel möglich ( höchstmögliche steuerliche Förderung der Beiträge)
- + Keine Wartezeit ( unverfallbarer Anspruch ab Beginn )
- + Private Vertragfortsetzung nach Ausscheiden beim AG möglich
- + Flexible Gestaltung möglich ( Beitragshöhe, Beitragsfreistellung, Absicherung u.ä. )
- + Einschluss Absicherung der Arbeitskraft ( Erwerbsminderungsrente ) und/ oder der Familie ( Witwenrente/ Waisenrente ) möglich
- + Leistungen sind nach dem Versorgungsfall beitragsfrei in gesetzlicher RV + ALV
- + Einfache Abwicklung ( über den Arbeitgeber )
- + Durch Einsparung von Lohnsteuer und SV- Beiträgen ( bis 2008 ) meist wesentlich attraktivere Rendite als bei „Riester“- Förderung

	Private Vorsorge	mit „Riester“	über EU
z.B. Vorsorgebeitrag	600,-	600,-	600,-
Einsparung SV- Beitrag 21%	0	0	126,-
Einsparung Lohnsteuer 28%	0	0	168,-
Staatliche Zulage ( ohne Kind )	0	38,-	0
Liquiditätsvorteil	0	38,-	294,-

### **3. Was spricht ausserdem für die Durchführung der EU über die ZVK beim Kommunalen Versorgungsverband Brandenburg ?**

- + Nutzung vorhandener Daten und bewährter Kommunikationswege
- + Nutzung des transparenten Versorgungspunktemodells
- + Kostengünstiges Angebot ohne Provision, Gewinnmarge/ Dividende, Körperschaftssteuer
- + Leistungen der Pflichtversicherung und freiwilligen Versicherung aus einer Hand
- + Gleichzeitige Nutzung aller 3 steuerlichen Förderwege möglich
- + Haftungsrisiko des AG für Leistungen praktisch ausgeschlossen
- + Übernahme der Information und Angebotsberechnung für die Mitarbeiter durch ZVK