

Blickwinkel



Entgeltumwandlung

Durch die Entgeltumwandlung soll den Beschäftigten die Chance für eine zusätzliche Absicherung ihrer individuellen Alterssicherung eröffnet werden.

Beschäftigte können Teile ihres Gehalts für die betriebliche Altersvorsorge aufwenden. Diese Beträge werden vom Arbeitgeber direkt vom Bruttolohn abgezogen und an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bezahlt.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt ausschließlich bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, die seit jeher für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bund und Länder zuständig ist.

Bei einer Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Gehalts zugunsten einer Altersversorgezusage.

Dadurch mindert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen des Arbeitnehmers und es fallen – abhängig von der persönlichen Verdienstsituation – weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben an.

Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV-EntgeltU-B/L) wurden von der TdL und u.a. der Gewerkschaft der Polizei die Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung geschaffen.

Im Jahr 2011 beträgt der jährliche Höchstbetrag, der steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden kann, 2.640 Euro (monatlich 220 Euro). Diese Höchstbeträge ergeben sich aus 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Darüber hinaus können jährlich bis zu 1.800 Euro (monatlich 150 Euro) steuerfrei umgewandelt werden. Das sind insgesamt 4.480 Euro für das Jahr 2011E.

Die steuerfreien 1.800 Euro sind jedoch sozialversicherungspflichtig.

Was darf wie und in welcher Höhe umgewandelt werden?

- nur künftige Entgeltansprüche können umgewandelt werden ; rückwirkende Vereinbarungen sind ausgeschlossen
- monatliche Entgeltbestandteile und die Jahressonderzahlung
- Einmalzahlungen und vergleichbare monatliche Entgeltbestandteile, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen, Erstattungen von Reise-/Umzugskosten sowie Trennungsgeld können nicht umgewandelt werden
- Der jährlicher **Mindestbetrag** beträgt im Jahr 2011 **191,63 Euro (monatlich 15,97 Euro)**
- Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile für mindestens ein Jahr

Was ist, wenn die Zahlungen unterbrochen oder das Arbeitsverhältnis beendet wird ?

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ruht bei Zahlungsunterbrechung, u.a. bei Krankheit, Mutterschutz oder Sonderurlaub.

Während einer Zahlungsunterbrechung bzw. bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Beschäftigte die Entgeltumwandlung als freiwillige Versicherung selbst fortführen. Die Fortführung der Versicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist vom Beschäftigten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten unmittelbar bei der VBL zu beantragen.

Beispiel für eine Entgeltumwandlung

29 Jahre alter Beschäftigter, Steuerklasse I, Bruttolohn 2.600 Euro, möchte mit Rentenbeginn, seinem 67. Lebensjahr, eine zusätzliche Altersrente in Höhe von monatlich 500 Euro beziehen.

Der Beschäftigte spart monatlich 100 Euro bis zu seinem 67. Lebensjahr im Zuge der Entgeltumwandlung.

45.400 Euro

Tatsächliche Aufwendungen:

ca. 30.400 Euro



Wegen der **ersparten Steuer- und Sozialversicherung in Höhe von 15.000 Euro** müssen hierfür nur 30.400 Euro aufgebracht werden.

Rechenbeispiel der VBL

Sicherlich ist die Entgeltumwandlung eine gute Möglichkeit für den Beschäftigten, ohne eigenen Aufwand für den Ruhestand zusätzlich vorzusorgen. Dennoch kann eine Entgeltumwandlung auch unerwünschte Folgen haben.

1. Da der Arbeitgeber bereits Beträge in die VBL einfließen lässt, sind die o.g. Steuer- und Sozialversicherungsfreibeträge bereits vorrangig zu berücksichtigen. **Freibeträge könnten bereits ganz oder teilweise ausgeschöpft sein.** Das zusatzversorgungspflichtige Bruttoeinkommen wird durch die Entgeltumwandlung nicht vermindert.
2. Die Entgeltumwandlung **mindert die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.** Deshalb wird sie von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung skeptisch gesehen. Aus alterssicherungs- und verteilungspolitischer Sicht sei die Befreiung der umgewandelten Entgeltanteile von der Sozialversicherungspflicht problematisch, weil sie bei den Beschäftigten, die von ihr Gebrauch machen, zu einer zusätzlichen Versorgungslücke im Alter führe, da sie geringere Rentenversicherungsbeiträge entrichteten und damit geringere Rentenantwarschaften erwürben. Durch die Entgeltumwandlung sinkt auch das gegenwärtige Rentenniveau. Ob die durch Entgeltumwandlung finanzierte Altersversorgung diese Lücke kompensieren kann, hängt wesentlich von ihrer Ausgestaltung ab.

3. Durch die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts ergeben sich **Minderungen von Leistungsansprüchen der Sozialversicherungsträger** (z. B. Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.). Auch **verringert sich die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen**, die vom Nettoarbeitsentgelt abhängig sind (z. B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)
4. Durch eine Entgeltumwandlung kann das sozialversicherungspflichtige Entgelt in die **Gleitzone¹** oder unter die **Geringfügigkeitsgrenze²** absinken.
5. Hat in der Ansparphase die Betragszahlung im Wege der Entgeltumwandlung stattgefunden, ist die daraus resultierende Zusatzrente **nachgelagert zu versteuern**. Die Besteuerung erfolgt in der Auszahlungsphase mit einem in der Regel niedrigeren individuellen Steuersatz.

Entscheidet man sich für eine Entgeltumwandlung, ist diese bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) durchzuführen.

Unter www.vbl.de kann man sich die zu erwartende Zusatzrente durch den Angebotsrechner berechnen lassen.

Ansprechpartner VBL

Service-Nummer: 0180 5 677710

E-Mail: kundenservice@vbl.de

¹ Als Gleitzonefall oder Midi-Job bezeichnet man ein Arbeitsverhältnis, dessen Einkommen zwischen 401,-- Euro und 800,-- Euro liegt und somit sozialversicherungspflichtig ist.

² Eine geringfügige Beschäftigung - auch „Minijob“ oder „400-Euro-Job“ genannt - ist nach deutschem Sozialversicherungsrecht ein Beschäftigungsverhältnis mit einer geringen absoluten Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder ein Beschäftigungsverhältnis von kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist sozialversicherungsfrei, auch im Lohnsteuerrecht gibt es Besonderheiten.