
Mainz, 14.11.2006
Az.: PA1
Monika Hofmann-Kastl

Kurzinfo

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

nachfolgend einige Stichpunkte zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung; für nähere Informationen verweisen wir auf den Tarifvertrag im Wortlaut bzw. zur Beratung an die VBL.

- **Anspruch** auf Entgeltumwandlung haben alle Beschäftigte; die unter den TV-L fallen, auch die, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind.
- **Umwandelbar sind nur zukünftige Entgeltansprüche**; d.h. die Geltendmachung muss rechtzeitig erfolgen. Künftige Entgeltansprüche liegen vor, wenn die/der Beschäftigte seine geschuldete Arbeitsleistung noch nicht erbracht hat. Eine rückwirkende Vereinbarung der Entgeltumwandlung ist nicht möglich.
Nach den Durchführungshinweisen ist für die praktische Umsetzung eine Vorlaufzeit notwendig; ggf. muss noch eine Rahmenvereinbarung des Arbeitgebers mit dem Versorgungsträger abgeschlossen werden (wird derzeit von der VBL geprüft). Daher wird nach der Niederschifterklärung eine Umwandlung nur für Entgeltbestandteile möglich sein, deren Umwandlung mindestens zwei Monate vor ihrer Fälligkeit beantragt wurde. Damit wird für den Bereich der Länder eine **Entgeltumwandlung für das Jahr 2006 kaum möglich sein**. Die Niederschifterklärungen des Tarifvertrags Entgeltumwandlung stellt dies für alle Beschäftigte erkennbar klar. Eine nachträgliche Umwandlung von Entgeltbestandteilen des Jahres 2006 im Jahr 2007 ist ausgeschlossen. Zum einen können – wie oben bereits dargestellt - nur künftige Ansprüche umgewandelt werden, zum anderen ist eine steuerliche Wirkung für 2006 mit Jahresbeginn 2007 nachträglich nicht mehr herzustellen.
- Hinsichtlich der **Anbieter** ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten, die bei der VBL versichert sind, eine Entgeltumwandlung nur mit der VBL vereinbaren können. Für nicht bei der VBL Versicherte kann der Arbeitgeber einen Pensionsfonds anbieten; soweit dieser nicht eingeführt wird, kann der Versicherte auch eine Direktversicherung wählen. Nähere Informationen liegen uns hierzu z.Zt. nicht vor.

Eine Beratung durch die Sachbearbeiter/Innen der Abteilung Personal über Versicherungs-Produkte kann aus haftungsrechtlichen Fragen leider nicht erfolgen.

- **Antrag**: Das Antragsformular der VBL ist im Internet erhältlich; ansonsten nach Anbieter
- **Höhe des Anspruchs**
Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist begrenzt auf jährlich 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich 1.800.- €. Mindestbetrag ist 183,75 € pro Jahr. Mindestlaufzeit der Vereinbarung ist 12 Monate.
- **Auswirkung der Entgeltumwandlung auf Zahlung des Arbeitgebers**
Die Entgeltumwandlung mindert das sozialversicherungspflichtige Entgelt; damit hat sie Auswirkungen auf Zahlung des Arbeitgebers, deren Bemessung vom sozialversicherungsrechtlichen Entgelt abhängig sind. Dies betrifft insbesondere den Krankengeldzuschuss, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Aufstockungsbetrag nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit. Die VBL bereitet derzeit ein Informationsblatt hierzu vor; es wird in der nächsten Zeit auf der Homepage der VBL veröffentlicht.

- **Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht**
 - a) Die Sozialversicherungsfreiheit der im Rahmen der Entgeltumwandlung gezahlten Arbeitgeberbeiträge endet mit Ablauf des Jahres 2008.
 - b) Soweit das sozialversicherungspflichtige Entgelt durch die Entgeltumwandlung vermindert wird, hat dies **auch Einfluss auf** die entgeltabhängigen Leistungen der Sozialversicherung wie z.B. die **Krankenbezüge und insbesondere die gesetzliche Rente**. Diese Leistungen vermindern sich entsprechend. Die VBL informiert hierüber ebenfalls in ihrem Infoblatt.
- Die **Übertragung von Anwartschaften** kann grundsätzlich erfolgen.
- **Entgeltumwandlung bei Altersteilzeit**

Die Entgeltumwandlung während der Altersteilzeitarbeit kann erhebliche rechtliche Probleme nach sich ziehen. Bis zur Klärung dieser Rechtsfragen mit der Deutschen Rentenversicherung ist vom Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung während einer bereits laufenden Altersteilzeitarbeit im Blockmodell abzusehen.

Monika Hofmann-Kastl