

**Ergänzung der Hinweise zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25.11.2011 in der für Niedersachsen geltenden Fassung (Stand 24.03.2014)**  
Stand: 07.09.2022

**Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung;**

**Rechtsprechung des BAG zu Pfändung und Entgeltumwandlung**

**1. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**

Nachdem es in Tarifverhandlungen zum ATV/ATV-K nicht gelungen ist, einen Arbeitgeberzuschuss unterhalb von 15 v. H. für alle Beschäftigten einzuführen, hat die Mitgliederversammlung der TdL in Anlehnung an die politische Zielrichtung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes beschlossen, mit Wirkung vom 01.01.2022 einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, obwohl der TV-EntgeltU-B/L, der TV-Entgeltumwandlung-Ärzte und der TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L die Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung nicht vorsehen. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses folgt der natürlichen Staffelung aufgrund der Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze in der Sozialversicherung (15,0; [derzeit] 10,5; 0). Davon ausgenommen sind Beschäftigte, bei denen sich keine Sozialversicherungsersparnis ergibt, z. B. mangels Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

**1.1 Anwendungsbereich**

Der Beschluss gilt nur für Beschäftigte im TdL-Tarifbereich, die eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben oder noch vereinbaren. Dies sind Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-EntgeltU-B/L, des TV-Entgeltumwandlung-Ärzte oder des TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L fallen. Hierzu gehören auch Auszubildende nach dem TVA-L BBiG und dem TVA-L Pflege.

Personen im Geltungsbereich des TVA-L Gesundheit, des TV Prakt-L oder des TVdS-L sind vom Geltungsbereich der vorgenannten Entgeltumwandlungstarifverträge nicht erfasst. Die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile ist für sie daher ausgeschlossen und folglich auch ein Arbeitgeberzuschuss hierzu.

In seinem sachlichen Anwendungsbereich ist der Beschluss begrenzt auf Beschäftigte, bei denen sich für den Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung grds. eine Ersparnis bei den Beiträgen zur Sozialversicherung ergibt. Ausgenommen sind damit z. B. Beschäftigte,

- deren Entgelt auch nach der Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt,
- die in der Sozialversicherung nicht versicherungspflichtig sind oder
- die die Entgeltumwandlung im Rahmen eines Durchführungsweges vereinbart haben, der sich auf die Sozialversicherungsbeiträge nicht auswirkt (z. B. Unterstützungskassen).

Der Arbeitgeberzuschuss wird nur zu einer Entgeltumwandlung gezahlt. Besteht eine freiwillige Versicherung aus anderen Gründen (Wissenschaftler, Höherverdienende, Riester), wird kein entsprechender Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Gleiches gilt für die Pflichtversicherung und hier insbes. für die Arbeitnehmerbeiträge zur kapitalgedeckten VBL-Ost; diese Arbeitnehmerbeiträge können zwar steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie Entgeltumwandlungsbeträge behandelt werden, eine (echte) Entgeltumwandlung findet jedoch nicht statt.

## 1.2 Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der Beschluss sieht eine pauschale Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses vor.

Bemessungsgrundlage des Arbeitgeberzuschusses ist das umgewandelte Entgelt.

Wegen der Anlehnung an die Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen ist diese Bemessungsgrundlage auf 4 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt. Im Jahr 2022 beträgt die Bemessungsgrundlage für den Arbeitgeberzuschuss damit

- bei monatlicher Betrachtung (vgl. dazu 1.4) höchstens (7.050 Euro x 4 v. H. =) 282 Euro bzw.
- bei jährlicher Betrachtung höchstens (84.600 Euro x 4 v. H. =) 3.384 Euro \*).

Die Höhe des Zuschusses ist gekoppelt an die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung:

- Bei einem Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt der Arbeitgeberzuschuss 15 v. H. des Umwandlungsbetrages.
- Bei einem Entgelt zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt der Arbeitgeberzuschuss 10,5 v. H. des Umwandlungsbetrages. Die 10,5 v. H. ergeben sich aus der Summe der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung.
- Bei einem Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung wird grds. kein Arbeitgeberzuschuss gezahlt.

Hiernach ergeben sich folgende Höchstbeträge für den Arbeitgeberzuschuss:

	Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung	
	Krankenversicherung	Rentenversicherung*)
monatlich	42,30 Euro	29,61 Euro
jährlich	507,60 Euro	355,32 Euro

\*) auf die abweichende Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung Ost wird hingewiesen.

Der Zuschuss wird für den Betrag gezahlt, der nach Abzug vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt.

Soweit der steuerrechtliche Grenzbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG bzw. der sozialversicherungsrechtliche Freibetrag gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung überschritten ist, ist der Arbeitgeberzuschuss als Arbeitgeberzahlung für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung steuerpflichtig bzw. in der Sozialversicherung beitragspflichtig. Hiernach steuerpflichtige Arbeitgeberzuschüsse sind als „Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Zukunftssicherung der Beschäftigten“ gem. Satz 1 Nr. 10 der Anlage 3 zum ATV jedoch nicht zusatzversorgungspflichtig.

### **1.3 Verwendung des Arbeitgeberzuschusses**

Der Arbeitgeberzuschuss wird als solcher unmittelbar vom Arbeitgeber in die freiwillige Versicherung gezahlt.

Bei der VBLextra fließt der Arbeitgeberzuschuss den Tarif VBLextra AVB 04, in der VBLdynamik fließen die Arbeitgeberbeiträge immer in die entsprechenden Alttarife, da die VBLdynamik für Neuverträge geschlossen ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass nach § 6 TV-Entgeltumwandlung-Ärzte auch andere Durchführungswege für die Entgeltumwandlung zugelassen sind.

## **2. Entgeltumwandlung in laufenden Pfändungsfällen**

Nach dem Urteil des BAG vom 14. Oktober 2021 - 8 AZR 96/20 kann an der in Nr. 13 in den Hinweisen aus dem Jahr 2014 festgehaltenen Auffassung nicht mehr festgehalten werden.

Stattdessen ist bei Anträgen auf Entgeltumwandlung in laufenden Pfändungsfällen nunmehr wie folgt zu verfahren:

- Liegt der Umwandlungsbetrag innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenze nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG wird die Entgeltumwandlung nicht durch eine laufende Pfändung ausgeschlossen.
- Gleiches gilt für Fälle, in denen der Umwandlungsbetrag über der gesetzlichen Höchstgrenze, aber innerhalb des demgegenüber um 1800 Euro erhöhten Höchstbetrages nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV-EntgeltU-B/L (entsprechend im Forst- und Ärztenbereich) liegt.
- Liegt der (beabsichtigte) Umwandlungsbetrag über dem Höchstbetrag nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV-EntgeltU-B/L (entsprechend im Forst- und Ärztenbereich) sind entsprechende Umwandlungsanträge grds. abzulehnen bzw. (eilvernehmlich) auf die tarifvertragliche Höchstgrenze nach Satz 1 zu beschränken.

Gleiches gilt für Erhöhungen eines bereits vereinbarten Umwandlungsbetrages in laufenden Pfändungsfällen.

Die vorgenannten Ausführungen gelten nur für die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz, nicht dagegen für andere Fälle der Entgeltumwandlung.