

**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**

Zwischen dem Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion andererseits ist Einvernehmen erzielt worden über den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011. Der TV-EntgeltU-B/L ist am 1. August 2011 in Kraft getreten.

Der bisher nur im Bereich der TdL geltende Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung der Beschäftigten der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-EntgeltU-L) ist mit Ablauf des 31. Juli 2011 außer Kraft getreten; vor dem 1. August 2011 bereits abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen bleiben hiervon jedoch unberührt. Der TV-EntgeltU-B/L entspricht inhaltlich weitestgehend dem bisherigen TV-EntgeltU-L.

Zum TV-EntgeltU-B/L gebe ich folgende Hinweise:

**I. Allgemeine Informationen zur Entgeltumwandlung**

**1. Worauf sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben**

Ab dem 1. August wird auch den Beschäftigten des Bundes die Möglichkeit eröffnet, eine ergänzende Alterssicherung (Eigenvorsorge) im Wege der Entgeltumwandlung aufzubauen. Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder besteht diese Möglichkeit bereits seit dem 1. November 2006.

Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder gilt der Tarifvertrag für alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-L, des TVA-L (BBiG) oder des TVA-L (Pflege) fallen. Umgewandelt werden können nur künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile und die Jahressonderzahlung.

Nachdem der Bund sich mit den Gewerkschaften grundsätzlich auf die Einführung der Entgeltumwandlung verständigt hatte, bestand Einvernehmen, dass Bund und Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten auch in einem gemeinsamen Tarifvertrag regeln. Hintergrund ist, dass der Bund und die an der VBL beteiligten Länder die VBL seit über 60 Jahren als gemeinsame Einrichtung fortführen.

**Dem entsprechend regelt der TV-EntgeltU-B/L, dass die unter den Geltungsbereich fallenden Beschäftigten die Entgeltumwandlung ausschließlich bei der VBL durchführen können.** Dies entspricht auch der Zielsetzung der Gewerkschaften, die auf eine entsprechende Festlegung beim Durchführungsweg besonderen Wert gelegt haben.

## **2. Grundzüge der Entgeltumwandlung**

Entgeltumwandlung liegt vor, wenn „künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden“ (§ 1 Absatz 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz - BetrAVG -).

Bei der Entgeltumwandlung verzichten Beschäftigte auf einen Teil ihrer künftigen Entgeltansprüche. In Höhe dieses Verzichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, wertgleiche Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu begründen. Dazu zahlt der Arbeitgeber in Höhe des Entgeltverzichts Beiträge an einen Versorgungsträger, mit dem er die Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbart hat. Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der Leistungszusage nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes.

Zur Entgeltumwandlung schließen die Beschäftigten und der Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der die Rahmenbedingungen geregelt werden (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

## **3. Für die Entgeltumwandlung sind bestimmte Vorgaben des Steuerrechts und des Sozialversicherungsrechts zu beachten**

Der Entgeltverzicht der Beschäftigten ist der Höhe nach gesetzlich nicht begrenzt. Die Entgeltumwandlung mindert ihr steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen. Dadurch zahlen sie entsprechend weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Der Beitrag des Arbeitgebers an den Versorgungsträger ist - abhängig von der Höhe und vom Durchführungsweg - grundsätzlich so zu behandeln wie andere Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung. Er ist also ggf. steuerpflichtig und/oder in der Sozialversicherung beitragspflichtig.

## **4. Rechtliche Grundlagen der Entgeltumwandlung**

Die Entgeltumwandlung wurde durch das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310) in das Betriebsrentengesetz aufgenommen. Nach § 1a BetrAVG haben die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nur für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG). Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Entgeltumwandlung auch mit anderen Beschäftigten vereinbart werden kann. Insbesondere sind die steuerlichen Regelungen nicht auf Beschäftigte beschränkt, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung erfährt mit dem Tarifvorbehalt in § 17 Absatz 5 BetrAVG eine wichtige Beschränkung: Danach ist die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile nur möglich, soweit dies durch einen Tarifvertrag vorgesehen oder aufgrund eines Tarifvertrages zugelassen ist. Der TV-EntgeltU-B/L ist ein Tarifvertrag in diesem Sinne; die Entgeltumwandlung ist demnach nur im Rahmen dieses Tarifvertrages möglich.

Die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile war im Bereich der Länder bis zum 31. Oktober 2006 ausgeschlossen.–Dies ergibt sich nicht nur aus dem Tarifvorbehalt in § 17 Absatz 5 BetrAVG, sondern insbesondere auch aus § 40 Absatz 4 ATV.

Danach hat der tarifvertraglich vereinbarte Ausschluss der Entgeltumwandlung in Ziffer 1.3 des Altersvorsorgeplans 2001 weiterhin Bestand. Diese tariflichen Regelungen finden jedoch nach der Protokollerklärung zu § 2 TV-EntgeltU-B/L ab 1. August 2011 bzw. im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder bereits seit 1. November 2006 keine Anwendung mehr.

## **II. Hinweise zum TV-EntgeltU-B/L**

### **1. Geltungsbereich (§ 1)**

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des Landes, die tarifvertraglich, auf Grund arbeitsvertraglicher Verweisung oder auf Grund gesetzlicher Regelung unter den Geltungsbereich des TV-L; TVA-L BBiG oder TVA-L Pflege fallen.

Es wird nicht danach unterschieden, ob Beschäftigte bereits einen anderweitigen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung haben. Insbesondere ist der Geltungsbereich nicht auf Beschäftigte beschränkt, die bei einer öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtung (z. B. VBL, ZVK Saar, ZVK der deutschen Bühnen) pflichtversichert sind oder die vom Anwendungsbereich des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes oder des Bremischen Ruhelohngesetzes erfasst werden.

**Ausgenommen** vom Geltungsbereich des TV-L und damit auch des TV-EntgeltU-B/L sind insbesondere folgende Beschäftigtengruppen:

- Beschäftigte in der Fleischuntersuchung, für sie ist die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung bisher nicht vereinbart;
- Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Forst sowie die Auszubildenden zum Forstwirt, für sie gilt der TV-EntgeltU-Forst;
- Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Ärzte, für sie gilt der TV-Entgeltumwandlung-Ärzte.

### **2. Grundsatz der Entgeltumwandlung (§ 2)**

§ 2 enthält den Grundsatz, dass die Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung geregelt wird. Durch die Entgeltumwandlung soll den Beschäftigten die Chance für eine zusätzliche Absicherung ihrer individuellen Alterssicherung eröffnet werden. Die tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im ebenfalls von Bund und TdL gemeinsam abgeschlossenen ATV werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

### **3. Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung (§ 3)**

#### **3.1 Anspruchsberechtigte (§ 3 Absatz 1)**

Alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TV Entgeltumwandlung erfasst sind, haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Einen solchen tarifvertraglichen Anspruch haben damit z. B. auch Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind und deshalb keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben (vgl. § 17 Absatz

1 Satz 3 BetrAVG). Ihr Anspruch ergibt sich allein aus dem Tarifvertrag oder aus der arbeitsvertraglichen Verweisung.

Es wird gebeten, die Beschäftigten in geeigneter Weise, z.B. durch Einstellen des Tarifvertrages und dieser Durchführungshinweise auf der jeweiligen Internetseite der Dienststelle oder durch Rundschreiben, über den Anspruch auf Entgeltumwandlung zu informieren.

Die VBL hat sich ferner bereit erklärt, die Länder bei der Information der Beschäftigten zu unterstützen.

Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung, Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Es gilt vielmehr das Prinzip der Freiwilligkeit.

### **3.2 Der Anspruch ist auf künftige Entgeltansprüche begrenzt (§ 3 Absatz 1)**

Umgewandelt werden können nur **künftige Entgeltansprüche**. Künftige Entgeltansprüche liegen vor, wenn die geschuldete Arbeitsleistung noch nicht erbracht wurde. Steuerrechtlich wird aber grundsätzlich auch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen anerkannt, die zwar bereits erdient, aber noch nicht fällig geworden sind (z. B. unständige Entgeltbestandteile). Es bestehen keine Bedenken, entsprechend der steuerrechtlichen Verfahrensweise aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auf die Fälligkeit des Entgeltanspruchs abzustellen.

Durch die Begrenzung auf künftige Entgeltbestandteile ist eine rückwirkende Vereinbarung der Entgeltumwandlung nicht möglich.

### **3.3 Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Absatz 2 Satz 1)**

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) zuzüglich 1.800 Euro.

Die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung wird jährlich vom BMAS durch Rechtsverordnung festgelegt (aktuell Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2011 vom 3. Dezember 2010 – BGBl. I, S.1761). 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze sind **im Jahr 2011** 2.640 Euro jährlich bzw. 220 Euro monatlich.

Damit kann insgesamt ein Höchstbetrag von 4.440 Euro im Jahr 2011 bzw. 370 Euro monatlich umgewandelt werden.

Diese Grenze gilt einheitlich für alle Beschäftigten. Es erfolgt keine Differenzierung zwischen den Tarifgebieten Ost und West. Der Anspruch besteht auch bei Teilzeitbeschäftigten in Höhe des Höchstbetrages.

Der Grenzbetrag nach § 3 Absatz 2 Satz 1 gilt für das jeweilige Arbeitsverhältnis. Bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr kann der tarifliche Höchstbetrag erneut vollständig ausgeschöpft werden.

### **3.4 Einvernehmliches Überschreiten des tariflichen Höchstbetrages (§ 3 Absatz 2 Satz 2)**

Über den tariflichen Höchstbetrag nach § 3 Absatz 2 Satz 1 hinausgehende Beträge können nur umgewandelt werden, wenn hierüber Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem besteht. Einen durchsetzbaren Anspruch auf Umwandlung darüber hinausgehender Entgelte hat die/der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht.

Einer Umwandlung höherer Beträge sollte nur in besonderen Ausnahmefällen zugestimmt werden.

Ein berechtigtes Interesse könnte z. B. bei Beschäftigten bestehen, die zeitnah eine nennenswerte Altersversorgung aufbauen wollen, weil ihre Anwartschaften aus gesetzlicher Rente und/oder betrieblicher Altersversorgung bei Rentenbeginn ansonsten unangemessen niedrig wären.

### **3.5 Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Absatz 3)**

Nach § 3 Absatz 3 besteht ein Anspruch auf Entgeltumwandlung ferner nur, wenn im Jahr mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV umgewandelt wird. Dies entspricht einem Betrag von 191,63 Euro im Jahr 2011. Der Betrag gilt ebenfalls einheitlich für alle Beschäftigten; auch hier erfolgt keine Differenzierung zwischen den Tarifgebieten Ost und West.

Ein entsprechender Mindestbetrag ist auch im Betriebsrentengesetz und z. B. in der VBL-Satzung vorgesehen. Hintergrund ist der Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung rechnet sich wirtschaftlich nur, wenn gewisse Mindestbeträge angelegt werden.

Der Mindestbetrag muss je Kalenderjahr gezahlt werden.

Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn dieser Mindestbetrag nur deshalb nicht erreicht wird, weil die Entgeltumwandlung erst spät im Jahr beginnen soll oder weil das Arbeitsverhältnis in den ersten Monaten des Jahres endet.

Die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird in der Regel jährlich erhöht. Bei Umwandlung geringerer Entgeltsummen kann es deshalb dazu kommen, dass die umgewandelten Beträge später einmal niedriger sind als 1/160 dieser Bezugsgröße. In diesem Fall ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung an die geänderten Grenzwerte anzupassen.

## **4. Umwandelbare Entgeltbestandteile (§ 4)**

In § 4 Absatz 1 wird erneut darauf hingewiesen, dass nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden dürfen. Die Regelung hat klarstellenden Charakter in Bezug auf die Rahmenbedingungen des Steuerrechts und des Betriebsrentenrechts.

### **4.1 Begrenzung auf die Jahressonderzahlung und auf monatliche Entgeltbestandteile (§ 4 Absatz 2)**

Umwandelbar sind nach § 4 Satz 2 neben der Jahressonderzahlung nur monatliche Entgeltbestandteile.

Die Jahressonderzahlung wird vor den monatlichen Entgeltbestandteilen genannt. Dies stellt jedoch keine tarifliche Wertung oder Vorgabe dar, welche Entgelte zu-

nächst umzuwandeln sind. Es ist danach durchaus möglich, entweder ausschließlich die Jahressonderzahlung oder ausschließlich monatliche Entgeltbestandteile umzuwandeln. Es kann aber auch die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise umgewandelt werden und zusätzlich monatliche Entgeltbestandteile.

Monatliche Entgeltbestandteile im Sinne des § 4 Absatz 2 sind Entgelte, die regelmäßig monatlich gezahlt werden. Dies sind insbesondere das Tabellenentgelt, das Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub sowie das Ausbildungsentgelt.

Monatliche Entgeltbestandteile sind ferner auch die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Auch sie können grundsätzlich für die Entgeltumwandlung verwendet werden.

Die Regelung selbst setzt nicht voraus, dass die monatlichen Entgelte über einen gewissen Mindestzeitraum gezahlt werden. Dies ergibt sich jedoch aus § 5 Absatz 3 Satz 1, nach dem die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen hat (vgl. Ziffer 5.3).

Welche monatlichen Entgeltbestandteile konkret umgewandelt werden, dürfte in der Praxis allenfalls in Ausnahmefällen von Bedeutung sein. In den Entgeltumwandelungsvereinbarungen wird in der Regel nur vereinbart werden, dass monatlich eine festgelegte Summe umgewandelt wird. Um welche Entgeltbestandteile es sich dabei handelt, ist sowohl rechtlich als auch tatsächlich unerheblich, solange die Summe der umgewandelten Entgelte nicht die monatlichen Entgeltbestandteile übersteigt.

Die Entgeltumwandlung wird vom Arbeitgeber jedoch nur solange und soweit durchgeführt, als er zur Zahlung des Entgelts aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist. Wird die Umwandlung dementsprechend ganz oder teilweise eingestellt, bestehen keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber der VBL zur Vermeidung von Rückfragen hierüber eine formlose Mitteilung zukommen lässt, sofern dies technisch mit vertretbarem Aufwand umsetzbar wäre.

Die Umwandlung monatlicher Entgelte nach § 5 Absatz 3 Satz 1 hat mindestens für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu erfolgen. Zulagen sind damit nur umwandelbar, wenn mit hinreichender Sicherheit gewährleistet ist, dass sie für die nächsten zwölf Monate ab Beginn der Entgeltumwandlung gezahlt werden.

Die Umwandlung von Einmalzahlungen und vergleichbaren nicht monatlichen Entgeltbestandteilen ist dagegen ausgeschlossen. Nicht monatliche Entgeltbestandteile im Sinne des Tarifvertrages sind z. B. Jubiläumsszuwendungen (§ 23 Absatz 2 TV-L), Erstattungen von Reise-/Umzugskosten sowie Trennungsgeld (§ 23 Absatz 4 TV-L) oder auch die Abschlussprämien für Auszubildende (§ 20 TVA-L BBiG, § 19 TVA-L Pflege). **Diese Entgeltbestandteile können nicht umgewandelt werden, weil keine tarifliche Öffnung im Sinne des § 17 Absatz 5 Betriebsrentengesetz besteht.**

#### 4.2 Keine Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen (§ 4 Absatz 3)

Vermögenswirksame Leistungen sind zwar monatliche Entgeltbestandteile. Sie sind allerdings nach § 4 Absatz 3 ausdrücklich von den umwandelbaren Entgelten ausgenommen.

## 5. Wie ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend zu machen?

### 5.1 Geltendmachung des Anspruchs (§ 5 Absatz 1)

Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Hintergrund sind notwendige Vorlaufzeiten für die praktische Umsetzung der Entgeltumwandlung.

Auf eine tarifvertragliche Konkretisierung des Begriffs „rechtzeitig“ wurde verzichtet. Damit soll jedem Arbeitgeber eine möglichst praxisgerechte flexible Handhabung ermöglicht werden. Die Beanspruchung der Entgeltumwandlung erfolgt dann rechtzeitig im Sinne der Regelung, wenn es dem Arbeitgeber ohne schuldhaftes Verzögern möglich ist, die Entgeltumwandlung ab dem angegebenen Zeitpunkt zu den gewünschten Konditionen durchzuführen.

Wegen der notwendigen Vorlaufzeiten sollte **in der Regel jedenfalls ein Vorlaufzeitraum von bis zu zwei Monaten nicht unangemessen lang sein**. Auf die entsprechende Niederschriftserklärung zum TV-EntgeltU-L, die jedoch zum TV-EntgeltU-B/L nicht erneut vereinbart wurde, wird hingewiesen.

Die Niederschriftserklärung zu § 5 Absatz 1 lautete:

*Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass für die Durchführung der Entgeltumwandlung technische Vorarbeiten notwendig sind, die gewisse Vorlaufzeiten erfordern. Die Entgeltumwandlung wird deshalb in der Regel nur für Entgeltbestandteile möglich sein, deren Umwandlung mindestens zwei Monate vor ihrer Fälligkeit beantragt wurde. Die Gewerkschaften nehmen dies zur Kenntnis.*

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist schriftlich geltend zu machen. Weitere Vorgaben an die Form und den Inhalt der Geltendmachung sieht der Tarifvertrag nicht vor. Dies ist auch nicht erforderlich, weil in der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung alle wichtigen Details festgehalten werden. Dies betrifft insbesondere die Fragen, was, wie viel und - soweit nicht zeitlich unbegrenzt - wie lange umgewandelt werden soll. Eine wichtige Information ist z. B. auch, ob die Jahressonderzahlung von nun an jährlich umgewandelt werden soll oder nur im konkreten Kalenderjahr.

### 5.2 Wie ist die Vereinbarung zur Umwandlung von Entgelt abzuschließen? (§ 5 Absatz 2)

Für die Entgeltumwandlung schließen der Arbeitgeber und die Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung. Wer die Vereinbarung für den Arbeitgeber unterzeichnet, richtet sich nach den jeweiligen Zuständigkeiten.

Zum Inhalt einer solchen Vereinbarung wird auf das Muster der VBL verwiesen. Aktuelle Fassungen sind auf der Homepage der VBL - [www.vbl.de](http://www.vbl.de) - zu finden.

In der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung sind alle für die Durchführung wesentlichen Aspekte zu regeln.

Wird die Entgeltumwandlung bei der VBL durchgeführt, müssen sich die Beschäftigten auch entscheiden, welche Versicherung sie konkret abschließen. Die Entgeltumwandlung bei der VBL erfolgt im Rahmen der freiwilligen Versicherung. Damit besteht die Wahl zwischen den Produkten der freiwilligen Versicherung, also

zwischen der VBLextra und der VBLdynamik. Die Wahl zwischen beiden Produkten obliegt den Beschäftigten.

Von einer Beratung durch den Arbeitgeber wird wegen etwaiger – ggf. haftungsrechtlich relevanter Missverständnisse - abgeraten. Die Beschäftigten sollten sich vielmehr selbst bei der VBL wegen deren Fachkompetenz und Sachnähe erkundigen.

Nach dem Abschluss der Vereinbarung können die Beschäftigten bei der VBL zur Entgeltumwandlung angemeldet werden. Die Anmeldung entspricht der Anmeldung zu einer freiwilligen Versicherung bei der VBL. Nach Auskunft der VBL können dazu die üblichen Anmeldeformulare der VBL verwendet werden. Nach Eingang der Anmeldung nimmt die VBL die Versicherung auf und sendet den Beschäftigten einen Versicherungsschein zu. Der Arbeitgeber erhält eine Kopie dieses Versicherungsscheins. Danach besteht das Versicherungsverhältnis formal und der Arbeitgeber kann die Entgeltumwandlung wie vereinbart durchführen. Die melde- und abrechnungstechnische Abwicklung der Entgeltumwandlung bei der VBL entspricht der Abwicklung bei der freiwilligen Versicherung.

### **5.3 Umwandlung für mindestens ein Jahr (§ 5 Absatz 3 Sätze 1 und 2)**

Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat nach § 5 Absatz 3 Satz 1 mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen, also für mindestens zwölf Monate.

Nur in besonderen begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig (§ 5 Absatz 3 Satz 2). Die Entgeltumwandlung dient dem Aufbau einer ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge. Dies bedingt in der Regel einen zumindest längeren Zeitraum, für den Beiträge zum Aufbau einer entsprechenden Anwartschaft gezahlt werden. Kurzfristige Zahlungen von nur wenigen Monaten erfüllen diese Anforderungen in der Regel nicht und führen zu Kleinstanwartschaften. Deren Verwaltung ist unwirtschaftlich und das Ziel einer ergänzenden Vorsorge kann nicht ernsthaft erreicht werden.

In der Regel sollte die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate deshalb ausgeschlossen werden. Begründete Ausnahmen könnten z. B. bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen vorliegen, wenn diese bestimmte Entgeltbestandteile nur für einige Monate erhalten und denen nur in dieser Höhe Entgeltumwandlung wirtschaftlich möglich ist. Insbesondere wenn diese Beschäftigten wiederholt kürzere Umwandlungen beabsichtigen, um so doch sukzessive nennenswerte Anwartschaften aufzubauen, kann die Entgeltumwandlung auch für kürzere Zeiträume zugelassen werden.

Die Entscheidung hierüber trifft der Arbeitgeber unter Abwägung der Gesamtumstände.

Ein kürzerer Zeitraum für die Entgeltumwandlung ist insbesondere auch dann möglich, wenn erst im Laufe einer bereits vereinbarten Entgeltumwandlung Ereignisse eintreten, die es den Beschäftigten unmöglich machen, die Entgeltumwandlung fortzuführen (vgl. dazu auch Ziffer 5.5).

### **5.4 Umwandlung gleich bleibender monatlicher Beträge (§ 5 Absatz 3 Satz 3)**



Der Arbeitgeber kann nach § 5 Absatz 3 Satz 3 verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden. Dies dient insbesondere der Begrenzung des Verwaltungsaufwandes beim Arbeitgeber und der VBL.

Es sollte dem entsprechend grundsätzlich auf eine Zahlung gleichbleibender monatlicher Beträge für mindestens zwölf Monate bestanden werden. Dies ist in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber festzuhalten.

## **5.5 Änderungen der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (§ 5 Absatz 4)**

Die Regelungen des § 5 Absätze 1 bis 3 gelten nach § 5 Absatz 4 bei Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend. Danach sind auch beabsichtigte Änderungen so rechtzeitig schriftlich mitzuteilen, dass der Arbeitgeber sie im Rahmen der üblichen Verwaltungsabläufe umsetzen kann. Auch hier gelten die Ausführungen zu 5.1, wonach eine Vorlaufzeit von in der Regel mindestens zwei Monaten erforderlich ist.

Änderungen sind bei der Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile grundsätzlich erst nach Ablauf der tariflichen oder der individuell vereinbarten Mindestlaufzeit möglich. Ausnahmsweise kann in Einzelfällen entsprechend § 5 Absatz 3 Satz 2 auch vor Ablauf der Mindestlaufzeit eine Änderung erfolgen. Ein solcher Einzelfall kann z. B. vorliegen wenn Beschäftigten die Durchführung der Entgeltumwandlung aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Umstände nicht mehr zumutbar ist oder die umgewandelten Beträge an berufliche Veränderungen (z. B. Höhergruppierung) angepasst werden sollen.

Bei Änderungen der Vereinbarung über die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile kann der Arbeitgeber verlangen, dass die neuen Beträge mindestens für zwölf Monate in dieser Höhe umgewandelt werden.

Der Begriff „Änderung“ erfasst auch die Beendigung der Entgeltumwandlung.

## **6. Durchführungsweg**

### **6.1 Es gilt grundsätzlich das Betriebsrentengesetz (§ 6 Satz 1)**

Für die Durchführung der Entgeltumwandlung gelten nach § 6 Satz 1 die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

Grundsätzlich gilt nach § 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG, dass die Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds vereinbart werden kann, wenn der Arbeitgeber dazu nicht bereit ist alternativ über eine Direktversicherung.

Zu berücksichtigen ist aber § 17 Absatz 5 BetrAVG. Danach ist die Entgeltumwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen nur insoweit möglich, wie dies durch Tarifvertrag zugelassen ist. Dieser Vorbehalt umfasst auch den Durchführungsweg. Das bedeutet, dass die Beschäftigten bei der Umwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen nur dann ein Wahlrecht beim Durchführungsweg haben, wenn kein Durchführungsweg durch die Tarifvertragsparteien vorgegeben wurde.

Keine Vorschriften zum Durchführungsweg gelten für die Beschäftigten der **Freien und Hansestadt Hamburg** und für die Beschäftigten des **Saarlandes**. Die Rechtslage für diese Beschäftigten bleibt damit gegenüber dem TV-EntgeltU-L unverändert.

Sofern nach § 6 nur die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes gelten, kann der Arbeitgeber zwischen zwei verschiedenen Wegen wählen:

- (1) Er bietet die Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse an.

Die Entgeltumwandlung der Beschäftigten hat dann dort zu erfolgen. Dazu schließt der Arbeitgeber mit dem Versorgungsträger eine Rahmenvereinbarung (Gruppenversicherungsvertrag) ab und führt die Entgeltumwandlung entsprechend durch. Die Rahmenvereinbarungen werden von Anbieter zu Anbieter variieren. Auch die Bezeichnung „Rahmenvereinbarung“ variiert durchaus. Wichtig ist insbesondere, dass keine vom Tarifvertrag abweichenden Inhalte geregelt werden. Dies sollte im Einzelfall geprüft werden.

Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber mit mehreren Versorgungsträgern entsprechende Vereinbarungen trifft und den Beschäftigten die Auswahl überlässt.

Bei der Auswahl bestimmter Anbieter hat der Arbeitgeber europarechtliche Fragen einer gegebenenfalls erforderlichen Ausschreibung zu prüfen.

- (2) Der Arbeitgeber muss keinen Durchführungsweg vorgeben.

In diesem Fall wählt die/der Beschäftigte einen Direktversicherungsvertrag am Markt aus. Der Arbeitgeber schließt dann eine entsprechende Direktversicherung mit dem ausgewählten Versicherungsunternehmen zu Gunsten des Beschäftigten.

Der Arbeitgeber muss nicht jede von den Beschäftigten beabsichtigte Direktversicherung abschließen. Er kann insbesondere verlangen, dass die Direktversicherung die leistungsrechtlichen Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz erfüllt.

## 6.2 Entgeltumwandlung über die VBL

Für die in Niedersachsen vom TV-EntgeltU-B/L erfassten Beschäftigten gilt, **dass die Entgeltumwandlung nur bei der VBL durchgeführt werden kann**. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigten bisher bei der VBL pflichtversichert sind oder nicht.

**Hierin liegt der einzige inhaltliche Unterschied zum TV-EntgeltU-L vom 12. Oktober 2006, nach dem die VBL als Durchführungsweg nur für die dort bereits Versicherten vorgegeben wurde (vgl. zu bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen Ziffer 6.4).**

Auch Beschäftigte, deren Pflichtversicherung oder eine an deren Stelle tretende anderweitige Altersversorgung nicht bei der VBL durchgeführt wird, können die Entgeltumwandlung nur bei der VBL durchführen. Dies sind insbesondere

- Beschäftigte, denen eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen zusteht (Anlage 2 Satz 1 Nr. 2 zum ATV),
- Beschäftigte, die bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind (Anlage 2 Satz 1 Nr. 5 zum ATV) oder
- Beschäftigte, die weiterhin freiwilliges Mitglied des Versorgungswerkes der Presse sind (Anlage 2 Satz 2 zum ATV).

Die Vorgaben des Tarifvertrages zum Durchführungsweg gelten auch, wenn nach § 3 Absatz 2 Satz 2 Beträge umgewandelt werden sollen, die über die tariflichen beziehungsweise betriebsrentenrechtlichen Höchstgrenzen hinausgehen.

### **6.3 Entgeltumwandlung mit Beschäftigten, die nicht unter den Geltungsbereich des TV-L fallen**

Bei Beschäftigten, die nicht unter den TV-L fallen, weil sie z. B. ein darüber hinausgehendes Entgelt erhalten, ist wie folgt zu unterscheiden:

- (1) Gilt der TV-EntgeltU-B/L nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, ist auch § 6 TV-EntgeltU-B/L anzuwenden. § 6 ist auch anzuwenden, wenn der TV-L und die ihn ergänzenden Tarifverträge arbeitsvertraglich in Bezug genommen wurden, denn der TV-EntgeltU-B/L ist ein den TV-L ergänzender Tarifvertrag.
- (2) Gilt der TV-EntgeltU-B/L für die Beschäftigte/den Beschäftigten nicht, weil seine Anwendung weder direkt noch indirekt arbeitsvertraglich vereinbart wurde, gelten nur die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (vgl. Ziffer 6.1).
- (3) Bei Beschäftigten, für die weder der TV-EntgeltU-B/L noch ein spezifischer Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung gilt (TV-EntgeltU-Ärzte; TV-EntgeltU-Forst), ist die Entgeltumwandlung nicht möglich, soweit das Entgelt auf einem Tarifvertrag beruht. Soweit diese Beschäftigten über- oder außertarifliche Entgeltbestandteile erhalten, wäre Entgeltumwandlung entsprechend der gesetzlichen Regelungen (vgl. Ziffer 6.1) möglich.

### **6.4 Entgeltumwandelungsvereinbarungen, die vor dem 1. August 2011 abgeschlossen wurden**

Die Regelungen zum Durchführungsweg im TV-EntgeltU-B/L berühren bis zum 31. Juli 2011 nach dem TV-EntgeltU-L abgeschlossene Entgeltumwandelungsvereinbarungen nicht. In diesen Fällen wird aufgrund von § 7 Absatz 4 weiterhin entsprechend der Regelungen des TV-EntgeltU-L verfahren.

Die Regelung ist nur für die Fälle von Bedeutung, in denen die Entgeltumwandlung zu einem anderen Anbieter als der VBL vereinbart wurde, obwohl Beschäftigte bei einem Neuabschluss nach dem 31. Juli 2011 die Entgeltumwandlung nur noch zur

VBL vereinbaren könnte. § 7 Absatz 4 regelt, dass die bei einem anderen Anbieter bereits bestehende Entgeltumwandlung nicht geändert werden muss.

Nach dem Wortlaut des § 7 Absatz 4 gelten die bisherigen Regelungen auch für künftige Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung fort. Dies dient nur der Klarstellung, dass die bestehenden Vereinbarungen auch künftig noch geändert werden können. Die formalen und inhaltlichen Anforderungen an künftige Änderungen sind im TV-EntgeltU-L und im TV-EntgeltU-B/L inhaltsgleich, so dass keine materiellen Unterschiede bei künftigen Änderungen zu beachten sind. Möchten Beschäftigte ihre bisherige Entgeltumwandlung zu einem anderen Träger beenden und Entgeltumwandlung entsprechend TV-EntgeltU-B/L nach dem 31. Juli 2011 zur VBL vereinbaren, bestehen hiergegen keine Bedenken.

## 7. Entgeltumwandlung bei Altersteilzeitarbeit

Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auch während der Altersteilzeitarbeit möglich.

Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeitarbeit fortgeführt werden.

Bei Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell kann die Entgeltumwandlung auch während der Altersteilzeitarbeit jederzeit begonnen und auch wieder beendet werden.

Bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ist zu unterscheiden:

- a) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Arbeitsphase, tritt bei Übertritt in die Freistellungsphase kein Störfall ein. Die Entgeltumwandlung kann ohne Weiteres in der Freistellungsphase fortgeführt werden. Die umgewandelten Beträge müssen in der Arbeits- und Freistellungsphase zudem nicht gleich hoch sein oder für gleich viele Monate gezahlt werden. Es ist demnach im Extremfall auch möglich, dass die Entgeltumwandlung im letzten Monat der Arbeitsphase beginnt und die gesamte Freistellungsphase über fortgeführt wird.
- b) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Freistellungsphase, tritt dagegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger grundsätzlich ein Störfall ein. Die DRV-Bund hat der Geschäftsstelle dazu Folgendes mitgeteilt:

„Da die Wertguthaben in den betreffenden Fällen ausschließlich für die Verwendung als Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase vorgesehen sind (Vereinbarung nach § 7 Absatz 1a Satz 1 Nr. 1 SGB IV), liegt bei einer in der Freistellungsphase beginnenden Entgeltumwandlung eine nicht vereinbarungsgemäße Verwendung dieses Wertguthabens vor, die zur Beitragspflicht führt. Die Regelungen zur Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlungen kommen hier nicht in Betracht.“

Der Beginn der Entgeltumwandlung in der Freistellungsphase hat danach allerdings nicht die sofortige Verbeitragung des gesamten Wertguthabens zur Folge, wie dies bei sonstigen Störfällen üblich ist, sondern die umgewandelten Beträge sind lediglich beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Es wird dringend empfohlen, die Beschäftigten für den Fall einer entsprechenden Entgeltumwandlung hierauf in geeigneter Weise hinzuweisen.

## 8. Auswirkung der Entgeltumwandlung auf die Zusatzversorgung

Nach der Satzung der VBL tritt eine Minderung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts durch die Entgeltumwandlung nicht ein. (vgl. § 64 Absatz 4 VBLS). Die umgewandelten Entgelte sind damit weiterhin zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Dadurch wirkt sich die Entgeltumwandlung weder auf die Finanzierung noch auf die Leistungen der Zusatzversorgung aus.

## 9. Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Zahlungen des Arbeitgebers

Der Entgeltverzicht im Rahmen der Entgeltumwandlung vermindert das Arbeitsentgelt. Soweit andere Entgeltbestandteile davon abgeleitet werden, hat die Entgeltumwandlung grds. auch Auswirkungen auf diese abgeleiteten Entgeltbestandteile. Die meisten Entgelte nach dem TV-L, dem TVA-L BBiG oder dem TVA-L Pflege werden unmittelbar durch den jeweiligen Tarifvertrag bestimmt und sind nicht von anderen Bezugsgrößen abhängig. Zu den Entgeltbestandteilen, die von der Umwandlung anderer Entgeltbestandteile unabhängig sind, gehören z. B. das Tabellenentgelt, vermögenswirksame Leistungen oder auch die Jubiläumszuwendung.

Da die Entgeltumwandlung auch das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindert, hat sie jedoch Auswirkungen auf Zahlungen des Arbeitgebers, deren Bemessung vom sozialversicherungsrechtlichen Entgelt abhängig ist. Der TV-EntgeltU-B/L enthält keine Klausel, die eine solche Rückwirkung auf entsprechende Arbeitgeberzahlungen ausschließt. Dies betrifft insbesondere den Krankengeldzuschuss, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Aufstockungsbetrag nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit.

So gilt z. B. beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld Folgendes:

- Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendarischen Arbeitsentgelt zu zahlen (§ 14 Absatz 1 Satz 1 MuSchG).
- Bei der Berechnung des Zuschusses ist hierbei nicht vom sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff, sondern vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen. Zum arbeitsrechtlichen Entgelt gehören alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Entgeltteile, auch soweit sie nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen und kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind (z. B. auch die vermögenswirksamen Leistungen). Dagegen gehören Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich nicht dazu.
- Da die Beschäftigten bei der Entgeltumwandlung wirksam auf Entgelt verzichten, mindern sich ihr Bruttoentgelt und folglich auch die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Das hat grundsätzlich zur Folge, dass sich der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vermindert.
- Da in entgeltlosen Zeiten grundsätzlich auch kein Beitrag des Arbeitgebers an den Versorgungsträger der Entgeltumwandlung zu zahlen ist, werden die betroffenen Frauen bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld faktisch etwas schlechter gestellt, als vergleichbare Frauen ohne Entgeltumwandlung.

Bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist von dem Entgelt auszugehen, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätte.

Die Beschäftigten sollten bei Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung ungeachtet der Verfahrensweise beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld darauf hingewiesen werden, dass die Entgeltumwandlung sich auf abgeleitete Arbeitgeberzahlungen auswirken kann, insbesondere, wenn sie vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt abhängig sind.

## **10. Fortführung der Entgeltumwandlung bei Unterbrechung der Entgeltzahlung**

Endet die Entgeltzahlung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (z. B. wegen Elternzeit oder nach Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall), ruht die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung. Eine Fortführung der Versicherung bei der VBL mit eigenen Beiträgen ist möglich (vgl. § 1a Abs.4 BetrAVG). Für den Fall der Beendigung der Entgeltzahlung sollten die Beschäftigten hierauf in geeigneter Weise hingewiesen werden.

## **11. Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht**

Die Beiträge, die der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung an den Versorgungsträger in den kapitalgedeckten Teil (hier VBL) zahlt, sind im Rahmen von § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz steuerfrei. Bei der VBL handelt es sich um eine Pensionskasse im Sinne dieser Vorschrift. Die steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz entsprechen den Beträgen nach § 3 Absatz 2 Satz 1 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung. Steuerfrei sind damit im Jahr 2011 höchstens 4.440 Euro. Die Steuerfreiheit gilt jedoch nur für Beiträge aus dem ersten Arbeitsverhältnis.

Der steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz gilt immer nur für das jeweilige Arbeitsverhältnis. Wechseln Beschäftigte den Arbeitgeber im Laufe des Jahres, können sie erneut bis zu 4.440 Euro (2011) umwandeln. Insoweit korrespondieren die steuerrechtlichen Regelungen mit dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung.

Die steuerlichen Höchstbeträge nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz gelten für alle vom Arbeitgeber gezahlten Aufwendungen für eine kapitalgedeckte Altersvorsorge des Beschäftigten. Sie gelten damit insbesondere auch für den Arbeitgeberbeitrag in den kapitalgedeckten Abrechnungsverband II der VBL-Ost. Nach den steuerrechtlichen Regelungen ist zunächst der Arbeitgeberbeitrag für die Pflichtversicherung steuerfrei zu belassen und erst dann weitergehende Zahlungen des Arbeitgebers z. B. im Rahmen der Entgeltumwandlung. Inwieweit der Arbeitnehmerbeitrag-Ost aufgrund der Entscheidung des BFH vom 9. Dezember 2010 - VI R 57/08 in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen ist, wird derzeit zwischen den zuständigen Steuerreferenten von Bund und Ländern abgestimmt.

Die Arbeitgeberbeiträge sind nach § 1 Absatz 1 Nr. 9 SvEV in der Sozialversicherung beitragsfrei, soweit sie jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht übersteigen. Dies entspricht im Jahr 2011 Beiträgen des Arbeitgebers von bis zu 2.640 Euro. Die Regelung korrespondiert insoweit mit den steuerrechtlichen Regelungen, allerdings

sind nach § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich noch 1.800 Euro steuerfrei. Diese 1.800 Euro sind in der gesetzlichen Sozialversicherung beitragspflichtig.

Leistungen aus der Sozialversicherung, die von der Höhe des sozialversicherungspflichtigen Entgelts abhängen (z. B. gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) vermindern sich durch die Entgeltumwandlung entsprechend.

## **12. Übertragbarkeit von Anwartschaften bei Wechsel des Arbeitgebers**

Wechseln Beschäftigte den Arbeitgeber, kann nach § 4 BetrAVG eine Übertragung der bisher erworbenen Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber erfolgen.

Bei der Übertragung einer Anwartschaft entsprechend § 4 BetrAVG tritt der neue Arbeitgeber in die bisherige Verpflichtung des vorherigen Arbeitgebers ein, er übernimmt also dessen Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Dazu erhält der neue Arbeitgeber den Wert der übernommenen Anwartschaft vom bisherigen Arbeitgeber oder von z. B. dessen Pensionskasse („Übertragungswert“) und erteilt eine wertgleiche Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Die Erteilung dieser Zusage geschieht in der Regel durch entsprechende Versicherung der Beschäftigten bei der Pensionskasse/dem Pensionsfonds des Arbeitgebers oder bei einer Direktversicherung. Der Übertragungswert entspricht in der Regel dem im Zeitpunkt der Übertragung gebildeten Kapital. Vereinfacht ausgedrückt entspricht der Übertragungswert den bisher eingezahlten Beiträgen zuzüglich der erzielten Zinsen und abzüglich der Verwaltungskosten.

Grundsätzlich ist für die Übertragung einer solchen Anwartschaft das Einvernehmen des neuen und des alten Arbeitgebers sowie der Beschäftigten erforderlich. Nach Auffassung der TdL ist eine freiwillige Übertragung nach § 4 Absatz 2 BetrAVG grundsätzlich abzulehnen.

Nach § 4 Absatz 3 BetrAVG können Beschäftigte die Übertragung unter den dort genannten Voraussetzungen aber auch ohne Zustimmung eines oder beider Arbeitgeber verlangen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Übertragungswert die auf ein Jahr bezogene Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Den Anspruch müssen die Beschäftigten unmittelbar gegenüber der VBL geltend machen.

Nach der Ausnahmeregelung des § 18 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz BetrAVG gelten die Regelungen zur Übertragbarkeit nicht, soweit die Anwartschaft voll oder teilweise umlage- oder haushaltsfinanziert ist. Damit erfasst diese Ausnahmeregelung vor allem die umlagefinanzierte Pflichtversicherung bei der VBL. Sie gilt jedoch nicht für die Entgeltumwandlung nach dem TV-EntgeltU-B/L, denn Anwartschaften aufgrund einer Entgeltumwandlung werden ausschließlich im Kapitaldeckungsverfahren finanziert.

Grundsätzlich können die Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung nach dem TV-EntgeltU-B/L bei einem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber/Versorgungsträger übertragen werden. Zu beachten ist aber, dass eine Übertragbarkeit zwischen einzelnen Durchführungswegen teilweise nicht möglich ist.

Zunehmend werden Beschäftigte eingestellt, die bereits einen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen haben. Dieser bestehende Altersvorsorgevertrag kann dann nicht im Wege der Entgeltumwandlung fortgeführt werden, wenn der Versorgungsträger nicht zu den Anbietern im Sinne des § 6 zählt. Hintergrund ist, dass die Um-

wandlung von Entgelt nur soweit zulässig ist, wie dies durch Tarifvertrag zugelassen ist.

### **13. Entgeltumwandlung bei Pfändung**

Bei der Entgeltumwandlung verzichten Beschäftigte auf einen Teil ihres Entgelts. In Höhe dieses Entgeltverzichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge an die VBL bzw. in Hamburg und im Saarland an einen anderen Anbieter zu zahlen. Formale Betrachtung sind Beiträge, die im Rahmen der Entgeltumwandlung gezahlt werden, deshalb keine Arbeitnehmerbeiträge, sondern Arbeitgeberbeiträge.

In Pfändungsfällen ist bzgl. der Entgeltumwandlung zu unterscheiden, ob die Entgeltumwandlung vor oder nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vereinbart wird.

#### **13.1 Entgeltumwandlung vor Pfändung**

Da Beiträge des Arbeitgebers nicht pfändbar sind, bleiben sie bei Ermittlung des pfändbaren Einkommens unberücksichtigt. Das pfändbare Einkommen wird deshalb auf der Basis des um die Entgeltumwandlung verminderten Bruttoentgelts berechnet.

#### **13.2 Entgeltumwandlung nach Pfändung**

Das BAG hat im Urteil vom 30. Juli 2008 - 10 AZR 459/07- im Rahmen eines Verbraucherinsolvenzverfahrens festgestellt, dass nach Abtretung des pfändbaren Teils des Entgelts an einen Treuhänder der Arbeitnehmer nicht mehr zum Nachteil seiner Gläubiger über den abgetretenen Teil seines Entgelts verfügen darf. Der in einer vereinbarten Entgeltumwandlung enthaltene Verfügung des Arbeitnehmers steht § 287 Abs. 2 S. 1 InsO i.V.m. § 398 S. 2 BGB entgegen.

Nach Auffassung der TdL ist nach dieser Entscheidung des BAG davon auszugehen ist, dass in einer Entgeltumwandlungsvereinbarung eine Verfügung des Schuldners im Sinne von § 829 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu sehen ist. Eine Entgeltumwandlung, die in bereits laufenden Pfändungsfällen zu einer Gläubigerbenachteiligung in dem Sinne führen würde, dass sich der pfändbare Betrag mindert, ist danach unzulässig.

Entsprechende Anträge auf Entgeltumwandlung sind deshalb grds. abzulehnen.

Es bestehen allerdings keine Bedenken gegen eine Vereinbarung mit Beschäftigten, dass die Entgeltumwandlung nicht gegenüber dem Gläubiger wirksam werden soll und sie deshalb bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nicht zum Nachteil des Gläubigers berücksichtigt wird. Faktisch würde es sich in diesen Fällen um eine Verfügung über den unpfändbaren Teil des Einkommens handeln, die im Ergebnis den unpfändbaren Teil des Einkommens entsprechend vermindert.

Eine entsprechende Regelung sollte in der Entgeltumwandlungsvereinbarung festgehalten werden.



Da den personalaktenführenden Dienststellen in der Regel nicht bekannt sein dürfte, ob gegen Beschäftigte ein Pfändungsbeschluss bzw. eine Abtretung vorliegt, sollte bei Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung grds. nach einer Pfändung gefragt werden.