

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Anspruch auf Entgeltumwandlung
3. Künftige Entgeltansprüche
4. Höhe der Entgeltumwandlung
5. Tarifliche Regelungen
6. Durchführung der Entgeltumwandlung
7. Fehlerhafte Entgeltumwandlung
8. Unverfallbarkeit
9. Anpassung der Leistungen
10. Abfindung von Anwartschaften
11. Insolvenzschutz
12. Zusatzanspruch auf staatliche Förderung

Information

1. Allgemeines

Zum 01.01.2002 ist das Altersvermögensaufbaugesetz (AVmG) in Kraft getreten. Das AVmG hat für die betriebliche Altersversorgung grundlegende Änderungen gebracht. Eine wesentliche Änderung betrifft die **Entgeltumwandlung**. Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, § 1a BetrAVG. Nach der Legaldefinition des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Der Arbeitnehmer kann einseitig vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu **maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze** der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten zugunsten von Aufwand für betriebliche Altersversorgung eingesetzt werden. Der Höhe nach ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung somit unabhängig vom individuellen Gehalt.

Seit dem 01.01.2002 besteht der Anspruch in Höhe der vollen 4% der Beitragsbemessungsgrenze. Anders als die Förderung mittels Sonderausgabenabzug, die erst allmählich stufenweise von 2002 an bis 2008 auf 2.100 EUR steigt, **besteht damit seit dem 01.01.2002 der Anspruch in voller Höhe**.

Praxistipp:

Für die betriebliche Altersversorgung findet das Altersversorgungsverträge-Zertifizierungsgesetz keine Anwendung.

Vorteile der Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind die Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung sowie die Besteuerung der umgewandelten Entgelte erst im Versorgungsfall.

Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung durch die Entgeltumwandlung nicht weiter geschmälert wird, gehören vom 01.01.2009 an umgewandelte Entgeltbestandteile zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Lediglich in der **Übergangszeit vom 01.01.2002 bis zum 31.12.2008** sind bei der Umwandlung Entgeltbestandteile bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit **beitragsfrei**, § 115 SGB IV, § 2 Abs. 1 Nr. 3 AEVO.

2. Anspruch auf Entgeltumwandlung

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben nach § 17 Abs. 1 BetrAVG nur Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich Arbeitnehmer und die in § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrAVG genannten "**Nicht-Arbeitnehmer**".

Nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Beschäftigte besitzen somit keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Hierzu gehören auch geringfügig Beschäftigte, die von der Möglichkeit des Verzichts auf die **Versicherungsfreiheit** in der gesetzlichen Rentenversicherung durch entsprechende Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Gebrauch gemacht haben, § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI. Geringfügig Beschäftigte, die auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, haben dagegen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Nach § 1a Abs. 2 BetrAVG ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen, wenn und soweit bereits eine über eine Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche **Altersversorgung vor dem 01.01.2002 besteht**, d.h. soweit der Arbeitnehmer bereits vor 2002 auf Teile seines Barlohns verzichtet hat.

3. Künftige Entgeltansprüche

Innerhalb des BetrAVG fehlt eine Bestimmung des **Entgeltbegriffes**. Es ist aber davon auszugehen, dass jeder Gegenleistungsanspruch des Arbeitnehmers für eine Tätigkeit für den Arbeitgeber umwandelbar ist. Hierzu gehören insbesondere

- das laufende Arbeitsentgelt,
- Jahressonderzahlungen,
- Weihnachtsgratifikationen,
- Gewinnbeteiligungen sowie
- Überstunden- und Nachtzuschläge

Nur künftige Entgeltansprüche können umgewandelt werden. Damit ist klargestellt, dass die Ansprüche noch nicht entstanden sein dürfen. Bereits fällige Ansprüche fallen aus dem Kreis der umwandelbaren Ansprüche heraus.

4. Höhe der Entgeltumwandlung

Macht der Arbeitnehmer von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss er jährlich einen Betrag von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße von seinem Barlohn hierfür zur Verfügung stellen.

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Beiträge in einer gewissen Regelmäßigkeit gezahlt werden. Wird nicht nur einmal im Jahr ein bestimmter Betrag für die Entgeltumwandlung zur Verfügung gestellt, sondern will der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts umwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass **gleich bleibende Monatsbeträge** umgewandelt werden, § 1a Abs. 1 Satz 5 BetrAVG.

5. Tarifliche Regelungen

Nach § 17 Abs. 5 BetrAVG kann ein Entgeltumwandlungsanspruch im Hinblick auf Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, nur geltend gemacht werden, wenn und soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist (Tarifvorrang). Durch **Tarifvertrag vorgesehen** bedeutet, dass der Tarifvertrag selbst die Entgeltumwandlung zulassen muss. Durch **Tarifvertrag zugelassen** bedeutet, dass der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthalten muss, nach der auch über Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge eine Entgeltumwandlung ermöglicht werden kann.

§ 17 Abs. 5 BetrAVG gilt nach der Übergangsregelung des § 30h BetrAVG nur für Entgeltumwandlungen, die auf Zusagen beruhen, die nach der Verkündung des AVmG erteilt worden.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist zudem **tarifdispositiv**. Nach § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG kann von den meisten Vorschriften des BetrAVG durch Tarifvertrag abgewichen werden. Auch von den Vorschriften des BetrAVG zur Entgeltumwandlung kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Dies bedeutet, dass z.B. durch

Tarifvertrag der Entgeltumwandlungsanspruch gänzlich ausgeschlossen oder der Höhe nach anders geregelt werden kann.

6. Durchführung der Entgeltumwandlung

Macht der Arbeitnehmer seinen Entgeltumwandlungsanspruch geltend, so muss über den Durchführungsweg entschieden werden. Für den Entgeltumwandlungsanspruch kommen folgende **Durchführungswege** in Betracht:

- Direktzusage,
- Pensionskasse,
- Direktversicherung,
- Unterstützungskasse oder
- Pensionsfonds

Der Arbeitgeber ist aber nicht gehalten, sich für einen Durchführungsweg zu entscheiden, sondern kann die unterschiedlichen Durchführungswege miteinander kombinieren.

Über den konkreten Durchführungsweg soll durch **Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber** geregelt werden, § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG . Möglich ist ein Einzelvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine tarifvertragliche Regelung. Dabei sind auf der **Entgeltseite** zu regeln:

- Art des umzuwandelnden Entgeltteils,
- Umfang,
- die Art und Weise der Entgeltkürzung sowie
- die Dauer der Umwandlung.

Auf der **Leistungsseite** sind die Versorgungsleistungen oder der Versorgungsbetrag zu regeln.

Kommt keine Einigung über den Durchführungsweg zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande, so ist die Entgeltumwandlung über einen **Pensionsfonds oder eine Pensionskasse** durchzuführen, wenn der Arbeitgeber hierzu bereit ist, § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG . Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt. Verlangt der Arbeitnehmer eine **Direktversicherung** bleibt dem Arbeitgeber aber die Wahl des konkreten Versicherungsunternehmens.

7. Fehlerhafte Entgeltumwandlung

Werden die Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG nicht erfüllt, bleibt die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam. Es liegt dann allerdings keine "betriebliche Altersversorgung" im Sinne des BetrAVG vor. Damit entfallen auch der **gesetzliche Insolvenzschutz** und die **Anpassungsverpflichtung** des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG .

Beispiel:

Wird eine Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze von 4% der Bezugsgröße vereinbart, ist der überschießende Teil sozialversicherungspflichtig.

Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2004 gegen Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung	300 EUR
Lösung:	
Laufendes Arbeitsentgelt nach Gehaltsumwandlung	2.800 EUR
Höchstgrenze (4% v. 61.200 EUR = 2.448 EUR: 12 = 204 EUR)	204 EUR
Sozialversicherungspflichtiger Beitrag der Entgeltumwandlung (300 EUR - 204 EUR)	96 EUR
Gesamt:	

8. Unverfallbarkeit

Nach § 1b Abs. 5 BetrAVG sind Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, die mittels Entgeltumwandlung finanziert werden, sofort gesetzlich **unverfallbar**. Dies bedeutet, dass bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles in jedem Fall die bis zum Ausscheiden erworbenen Anwartschaften dem Arbeitnehmer erhalten bleiben. Dies gilt nach der **Übergangsvorschrift** des § 30f BetrAVG aber nur für Anwartschaften, die aus nach dem 31.12.2000 gegebenen Versorgungszusagen entstanden sind."

9. Anpassung der Leistungen

§ 16 BetrAVG regelt, unter welchen Voraussetzungen laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angepasst werden müssen. Im Rahmen des AVmG wurde neu geregelt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, **Betriebsrenten**, die mittels Entgeltumwandlung finanziert beruhen, jährlich um mindestens 1% zu erhöhen, § 16 Abs. 1 BetrAVG .

Soweit die Renten über eine **Direktversicherung** oder eine Pensionskasse ausgezahlt werden, besteht alternativ die Verpflichtung, sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Renten zu verwenden. Im Übrigen gilt die neue gesetzliche Verpflichtung zur Anpassung von Betriebsrenten nach § 30c BetrAVG nur für Betriebsrenten, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31.12.2000 erteilt wurden.

10. Abfindung von Anwartschaften

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus und war die Versorgungsanwartschaft zu diesem Zeitpunkt bereits gesetzlich unverfallbar, so kann die Versorgungsanwartschaft abgefunden werden, wenn die Abfindung aus **Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** vorgenommen werden soll. Eine einseitige Abfindungsmöglichkeit besteht, wenn der bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze maßgebliche Monatsbetrag der laufenden Versorgungsleistung nicht mehr als 1% der monatlichen Bezugsgröße beträgt bzw. bei Kapitalleistungen 12/10 der monatlichen Bezugsgröße.

Diese Grenzwerte gelten nicht, wenn, soweit die Anwartschaft auf einer **Entgeltumwandlung** beruht, § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 BetrVG . Solche Anwartschaften können nur abgefunden werden, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Neuregelung soll verhindern, dass der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers Anwartschaften abfinden kann.

11. Insolvenzschutz

Die aus der Entgeltumwandlung hervorgehenden Ansprüche und Anwartschaften sind grundsätzlich ab Erteilung der Zusage **insolvenzgesichert**, § 7 BetrAVG .

12. Zusatzanspruch auf staatliche Förderung

§ 1a Abs. 3 BetrAVG gibt dem Arbeitnehmer ein **Wahlrecht**, entweder die Gehaltsumwandlung nach altem Recht, d.h. aus steuer- und beitragsfreiem Entgelt durchzuführen oder aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt durchzuführen und damit auf die bisherige Pauschalversteuerung zu verzichten, um dann entweder den Sonderausgabenabzug nach § 10a und § 82 Abs. 2 EStG in Anspruch zu nehmen.

Siehe auch

Betriebliche Altersversorgung - Allgemeines

Betriebliche Altersversorgung - Entgeltumwandlung

Betriebliche Altersversorgung - Durchführungswege

Geringfügige Beschäftigung - Allgemeines

Gratifikation