BVK Bayerische Versorgungskammer

Fragen und Antworten zur Entgeltumwandlung für Arbeitgeber

1. Was ist Entgeltumwandlung?

Entgeltumwandlung ist eine Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Beschäftigten, dass ein Teil seiner/ihrer Bruttobezüge in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Dieser Teil der Bezüge ist in der Regel steuer- und sozialabgabenfrei.

Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat eine/ein Beschäftigte/r einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Allerdings können **tarifliche Entgeltansprüche** nur dann Gegenstand einer Entgeltumwandlung sein, wenn dies durch einen Tarifvertrag unmittelbar geregelt oder über eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag zugelassen ist. Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003 wurde den Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes der Anspruch eröffnet, künftige Entgeltansprüche in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Dieser Tarifvertrag ist eine Ergänzung zu den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (ATV/ATV-K). Für den Länderbereich gibt es einen entsprechenden Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vom 12.10.2006. Seit 01.08.2011 gibt es einen einheitlichen Tarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L). Mit diesem Tarifvertrag wurde dann auch schließlich den Beschäftigten des Bundes die Umwandlung von tariflichem Entgelt ermöglicht. Im Bereich der kath. Kirche und der Caritas kann die Entgeltumwandlung seit 2002 durchgeführt werden.

Bei über- oder außertariflichen Bestandteilen der Vergütung ist eine Entgeltumwandlung, unabhängig von der Regelung im Tarifvertrag, immer möglich.

2. Wer kann eine Entgeltumwandlung beantragen?

Arbeitnehmer/innen und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigte mit einem Entgelt in der Gleitzone (Achtung: Durch Entgeltumwandlung kann eine/ein Beschäftigte/r in die Gleitzone oder in die geringfügige Beschäftigung rutschen). Der Anspruch auf Entgeltumwandlung richtet sich gegen den Arbeitgeber. Für Beamte besteht kein Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Auch Beschäftigte, die in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind (z. B. Ärzte oder Rechtsanwälte), haben als Arbeitnehmer/in einen Anspruch aus den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst. Da die Steuerfreiheit der Entgeltumwandlungsbeiträge nach § 3 Nr. 63 EStG keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzt, können diese Beschäftigtengruppen ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei Arbeitsentgelt umwandeln. Angestellte, denen auf arbeitsrechtlicher Basis eine beamtenrechtliche Versorgung zugesagt

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

wurde (z. B. dienstordnungsmäßig Angestellte) und die aus diesem Grund nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, können ebenfalls Entgelt umwandeln.

3. Was ist das Besondere an einer Entgeltumwandlung?

Der besondere Vorteil liegt darin, dass das für die Altersvorsorge aufgewendete Entgelt in der Regel **steuer- und sozialversicherungsfrei i**st (siehe hierzu auch die Beispiele in der Anlage). Die Steuerfreiheit ergibt sich aus § 3 Nr. 63 EStG, die Sozialabgabenfreiheit aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

4. Was ist Entgelt?

Entgelt ist jede Gegenleistung für erbrachte Arbeit, also insbesondere die laufende monatliche Vergütung oder die Jahressonderzahlung. Auch vermögenswirksame Leistungen (vwL) können für eine Entgeltumwandlung genutzt werden, es sei denn, es gibt entgegenstehende tarifvertragliche Regelungen. Eine Entgeltumwandlung ist nur **bei künftigen Entgeltansprüchen** möglich, der/die Beschäftigte darf also seine/ihre arbeitsvertragliche Arbeitsleistung noch nicht erbracht haben. Beschäftigte, die z. B. die Jahressonderzahlung, die im November gezahlt wird, umwandeln wollen, müssen dies bis spätestens Oktober mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

5. Ist eine Entgeltumwandlung aus jedem Beschäftigungsverhältnis möglich?

Steuerfrei umgewandelt werden können nur Entgelte aus einem **ersten Beschäftigungsverhältnis**. Dies betrifft also alle Beschäftigungen, für die die Lohnsteuer nach den Steuerklassen I bis V und nicht nach Steuerklasse VI erhoben wird.

6. In welcher Höhe kann Entgelt umgewandelt werden?

Es besteht die Möglichkeit, bis zu max. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) – also im Jahr 2020 bis max. **6.624 €** jährlich – **steuerfrei** umzuwandeln. Anderweitige tarifvertragliche Grenzen sind zu beachten. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG alter Fassung) beim Versicherten pauschal besteuert werden, werden auf das steuerfreie Volumen von 8 % angerechnet und schmälern damit dieses steuerfreie Volumen. Das umgewandelte Entgelt ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung auch **sozialversicherungsfrei** (2020: bis max. 3.312 €).

7. Gibt es einen Mindestbeitrag bei der Entgeltumwandlung?

Ja, er beträgt im Jahr 2020: **238,88 €**.

8. Kann der/die Beschäftigte alleine den Höchstbetrag ausschöpfen?

Nein. Der Arbeitgeber zahlt neben der Umlage (3,75 %) einen **Zusatzbeitrag** in Höhe von **4 %** des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts an die BVK Zusatzversorgung. Dieser ist steuer- und sozialabgabenfrei. Damit verringert sich der von dem/der Beschäftigten für Entgeltumwandlung nutzbare Teil des Gesamtbetrages um die Höhe des Zusatzbeitrags. Allerdings erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich, womit sich regelmäßig ein höherer Grenzbetrag ergibt.

Beispiel:

Ein Beschäftigter verdient 3.000 € brutto monatlich. Beim Beschäftigten werden keine Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

*versteuert. Der Arbeitgeber führt monatlich 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (also 120 €) als Zusatzbeitrag an die Zusatzversorgung ab. Zusatzbeitrag steuer- und sozialabgabenfrei stellt, verringert sich der sozialabgabenfreie Betrag von 3.312 € um 1.440 € (12 x 120 = 1.440), also auf 1.872 €. Der steuerfreie Betrag von 6.624 € verringert sich um 1.440 € (12 x 120 = 1.440), also auf 5.184 €. Der Beschäftigte kann damit noch einen Beitrag von max. 1.872 € **sozialabgabenfrei** und von max. 5.184 € **steuerfrei** umwandeln.*

Generell gilt der Grundsatz, dass eine steuerliche Förderung zunächst auf die Beiträge des Arbeitgebers angewendet wird und dann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des/der Beschäftigten.

Bei Mitgliedschaft im Abrechnungsverband II:

Der Arbeitgeber zahlt einen **Pflichtbeitrag** in Höhe von **4,8 %** des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts an die BVK Zusatzversorgung, der steuer- und sozialabgabenfrei ist.

Damit verringert sich der von dem/der Beschäftigten für Entgeltumwandlung nutzbare Teil des Gesamtbetrages um die Höhe des Pflichtbeitrags. Allerdings erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich, womit sich regelmäßig ein höherer Grenzbetrag ergibt.

Beispiel:

*Ein Beschäftigter verdient 3.000 € brutto im Monat. Beim Beschäftigten werden keine Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert. Der Arbeitgeber führt monatlich 4,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (also 144 €) als Pflichtbeitrag an die BVK Zusatzversorgung ab. Da er den Pflichtbeitrag steuer- und sozialversicherungsfrei stellt, verringert sich der sozialabgabenfreie Gesamtbeitrag von 3.312 € um 1.728 € (12 x 144 = 1.728), also auf 1.584€. Der steuerfreie Betrag von 6.624 € verringert sich um 1.728 € (12 x 144 = 1.728), also auf 4.896 €. Der Beschäftigte kann damit noch einen Beitrag von max. 1.584 € im Jahr **sozialabgabenfrei** und von max. 4.896€ **steuerfrei** umwandeln.*

Generell gilt der Grundsatz, dass eine steuerliche Förderung zunächst auf die Beiträge des Arbeitgebers angewendet wird und dann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des/der Beschäftigten.

9. Was ist, wenn die steuer- und sozialabgabenfreien Grenzen überschritten werden?

Da der sozialabgabenfreie Beitrag derzeit auf max. 3.312 € und der steuerfreie Beitrag auf max. 6.624 € begrenzt sind, sind Beiträge, die diese Grenzen übersteigen, steuer- bzw. sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

*Ein Beschäftigter verdient 3.000 € monatlich und möchte pro Monat 250 € (also 3.000 € im Jahr) umwandeln. Beim Beschäftigten werden keine Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert. Der Arbeitgeber führt monatlich 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts steuerfrei als Zusatzbeitrag an die BVK Zusatzversorgung ab, der sozialabgabenfreie Betrag für die Entgeltumwandlung des Beschäftigten verringert sich also auf 1.872€ (siehe Beispiel weiter oben). Damit sind 1.128€ für den Beschäftigten **sozialversicherungspflichtig**. Da die steuerfreie Obergrenze von 6.624 € durch Zusatzbeitrag und Entgeltumwandlung nicht überschritten wird, ist der Beitrag zur Entgeltumwandlung aber vollständig **steuerfrei**.*

10. Gilt die steuerfreie Obergrenze auch, wenn eine Entgeltumwandlung nicht für ein volles Jahr vorliegt?

Ja, die Höchstbeträge des § 3 Nr. 63 EStG sind Jahresbeträge. Der Jahresbetrag kann in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter ist ab 1. Mai beschäftigt und will Entgelt umwandeln. Es können also in den verbleibenden acht Monaten steuerfrei 828€ (= ein Achtel von 6.624€) pro Monat umgewandelt werden.

Bei einem Arbeitgeberwechsel während des Jahres können die Höchstbeträge erneut voll in Anspruch genommen werden, auch wenn der/die Beschäftigte sie im vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis bereits ausgeschöpft hatte.

11. Verringert sich durch die Entgeltumwandlung das zusatzversorgungspflichtige Entgelt?

Durch eine Entgeltumwandlung erfolgt **keine Verringerung** des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ist die Grundlage für die Höhe der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente bei der Zusatzversorgung.

Generell gilt: Bemessungsgrundlage für zukünftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitgeberleistungen (betriebliche Altersvorsorge, Jahressonderzahlung usw.) bleibt das bisherige Arbeitsentgelt (also das Entgelt, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde; sog. Schattengehalt).

12. Verringert sich durch die Entgeltumwandlung die gesetzl. Rente?

Ja, das ist dann der Fall, wenn das Entgelt unter der Beitragsbemessungsgrenze (2020: 6.900 € monatlich) liegt. Durch die Entgeltumwandlung verringert sich das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung – damit verringern sich auch die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Diese Verringerung ist allerdings nicht sehr groß. Derzeit vermindert sich die gesetzliche Monatsrente um ca. 0,82 € pro fehlende 1.000 € Entgelt im Jahr.

13. Kann die Entgeltumwandlung Auswirkungen auf die Kranken versicherung oder ein Elterngeld haben?

Die Entgeltumwandlung **verringert das sozialversicherungspflichtige Entgelt**. Bei Bestehen einer privaten Krankenversicherung kann der/die Beschäftigte unter die Grenze der Krankenversicherungspflicht rutschen und damit eine Pflicht zur Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung entstehen. Außerdem reduziert eine Entgeltumwandlung auch die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld.

Eine Entgeltumwandlung kann ein späteres Elterngeld mindern, da die steuerfreien Beiträge zur Entgeltumwandlung bei der Ermittlung des für das Elterngeld maßgeblichen Einkommens unberücksichtigt bleiben.

14. Was muss bei Altersteilzeit beachtet werden?

Durch die Entgeltumwandlung vermindert sich grundsätzlich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt und damit in aller Regel auch die Bemessungsgrund-

lage für die Aufstockungsleistungen. Ob aber auch tatsächlich Einbußen bei den Aufstockungsleistungen entstehen, kann nur anhand der Umstände des Einzelfalles (z. B. Abhängigkeit von Steuerklasse) beurteilt werden. Auch ist die Rentabilität einer kurz vor oder während der Altersteilzeit abgeschlossenen PlusPunktRente wegen der kurzen Laufzeit bis zum Rentenbeginn genau unter die Lupe zu nehmen. Besteht bereits bei Eintritt in die Altersteilzeit eine Entgeltumwandlung, kann diese bedenkenlos fortgeführt werden.

15. Was passiert mit den bereits gezahlten Beiträgen, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wird?

Aus den bereits gezahlten Beiträgen wird eine sofort unverfallbare Anwartschaft erworben. Die daraus zu zahlende Altersrente können Sie unabhängig vom Rentenfall in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem vollendeten 62. Lebensjahr jederzeit beantragen.

16. Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse bei der Entgeltumwandlung?

Der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG bestimmt, dass Arbeitgeber im Rahmen einer Entgeltumwandlung 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung weiterleiten müssen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Die Regelung des § 1a Abs. 1a ist zum 01.01.2019 in Kraft getreten. Sie gilt allerdings zunächst für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die **ab dem 01.01.2019** abgeschlossen werden. Für Entgeltumwandlungen, die vor diesem Zeitpunkt vereinbart worden sind, müssen Zuschüsse erst ab dem 01.01.2022 gezahlt werden. Die Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG ist allerdings **tarifdispositiv** (§ 19 BetrAVG). Damit können Tarifvertragsparteien abweichende Vereinbarungen treffen. Auch werden bereits **bestehende Tarifverträge zur Entgeltumwandlung nicht tangiert**, und zwar auch dann nicht, wenn dort kein oder nur ein geringerer als der in § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgegebene Zuschuss vorgesehen ist. Der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird durch den **Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TVEUmw/VKA)** vom 18.02.2003 verdrängt, der **keinen** Arbeitgeberzuschuss vorsieht. Daher ist ab 1. Januar 2019 innerhalb des Geltungsbereichs des TV-Eumw/VKA kein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Beruht die durchgeführte Entgeltumwandlung ausschließlich auf individualvertraglicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem, ist im Grundsatz klar: Wird die Entgeltumwandlung ab dem 1. Januar 2019 vereinbart, gilt die Pflicht zur Gewährung des Arbeitgeberzuschusses sofort. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 1. Januar 2019 geschlossen, setzt die Zuschusspflicht erst zum 1. Januar 2022 ein.

Teilweise zahlen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes schon seit Jahren Zuschüsse. Im Bereich der **katholischen Kirche und der Caritas** wird aktuell z. B. ein Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts durch den Arbeitgeber gezahlt, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

17. Kann eine PlusPunktRente als Entgeltumwandlung später auf einen Riester-Vertrag umgestellt werden?

Die PlusPunktRente kann sowohl als Entgeltumwandlung als auch als Riester-Vertrag abgeschlossen werden, da die BVK Zusatzversorgung beide Vertragsvarianten anbietet. Der Wechsel von einer Entgeltumwandlung zu einem Riester-Vertrag (und umgekehrt) ist jederzeit möglich, indem der früher abgeschlossene Vertrag beitragsfrei gestellt und ein neuer akti-ver Vertrag abgeschlossen wird. Zudem können im Rahmen der PlusPunktRente sowohl die Entgeltumwandlung als auch die Riester-Rente nebeneinander abgeschlossen und damit beide Förderwege genutzt werden. Wir erstellen gerne eine Berechnung für Ihre Beschäftigten, welche Vertragsvariante im Einzelfall die höhere Förderquote aufweist.

18. Wie lange muss die Versicherung fortgeführt werden?

Es gibt keine Mindestlaufzeiten. Der/die Beschäftigte kann jederzeit – unter Einhaltung einer **möglicherweise vom Arbeitgeber vorgegebenen Bindungsfrist** – die Zahlungen einstellen und die Versicherung durch den Arbeitgeber (er ist Versicherungsnehmer) beitragsfrei stellen lassen. Die bis dahin erworbene Anwartschaft auf Rentenleistungen bleibt erhalten. Später können Sie den Vertrag wieder aktivieren und die Zahlung von Beiträgen wieder aufnehmen, wenn noch ein Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber besteht. Unter Umständen gelten für die wieder aktivierte Versicherung die Bedingungen eines neuen Tarifes, falls zwischenzeitlich ein neuer Tarif eingeführt wurde. Ein Anspruch auf Fortführung nach den Bedingungen des früheren Tarifes besteht nur bei einer Beitragsfreistellung wegen Elternzeit (vgl. § 112 VVG) und einer Fortführung unmittelbar nach Ende der Elternzeit.

Eine spätere Altersrente wird aufgrund der bis zum Rentenbeginn erworbenen Versorgungspunkte ermittelt. Sofern der/die Beschäftigte eine Erwerbsminderungsrente beantragt, wird das bis zum Beginn der Rente angesammelte Kapital verrentet (es gibt keine Zurechnungszeiten bei der PlusPunktRente).

19. Was geschieht, wenn die Beitragshöhe verändert werden soll?

Der Beitrag zur PlusPunktRente mit Entgeltumwandlung kann bis zu einer Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (2020: 6.624 €) im Kalenderjahr frei bestimmt werden. Beitragszahlungen über diesen jährlichen Grenzbetrag hinaus bedürfen der Genehmigung der BVK Zusatzversorgung. Wenn die Beitragshöhe verändert werden soll, kann dies in der Regel ohne Absprache mit uns erfolgen. Der Arbeitgeber überweist einfach zum nächstmöglichen Zeitpunkt den erhöhten oder verminderten Beitrag mit dem ihm bekannten Verwendungszweck. Sofern eine schriftliche Bestätigung für den geänderten Beitrag gewünscht wird, erstellen wir gerne einen Nachtrag zum Versicherungsschein. Soll die Beitragszahlung vorübergehend ausgesetzt werden (z. B. wegen Krankheit des Beschäftigten), kann dies ebenfalls ohne Absprache mit uns erfolgen, sofern der Zeitraum der Beitragsaussetzung kleiner als ein Kalenderjahr ist. Beitragsänderungen sind grundsätzlich kostenfrei.

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

20. Kann der/die Beschäftigte die Versicherung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses fortführen?

Er kann die PlusPunktRente auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber, der nicht Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist) **mit eigenen, versteuerten Beiträgen fortführen**, wenn er dies innerhalb von drei Monaten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei der BVK Zusatzversorgung beantragt. In diesem Fall schließen wir einen neuen Vertrag mit dem/der Beschäftigten, der/die dann die Beiträge selbst an uns überweisen muss. Eine Fortführung als PlusPunktRente mit Entgeltumwandlung ist nicht möglich, dafür ist aber evtl. eine Riester-Förderung möglich. Wenn der/die Beschäftigte keine Beiträge mehr zahlen möchte, wird die Versicherung beitragsfrei gestellt. Bei einem Wechsel **zu einem Arbeitgeber, der Mitglied** der BVK Zusatzversorgung ist, kann mit diesem in der Regel die Fortführung der PlusPunktRente mit Entgeltumwandlung vereinbart werden.

21. Was geschieht, wenn das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht, aber kein Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber gezahlt wird?

Bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung (z. B. Elternzeit, Bezug von Krankengeld, Beurlaubung ohne Bezüge) kann kein Entgelt mehr umgewandelt werden. Die PlusPunktRente als Entgeltumwandlung wird dann durch Mitteilung des Versicherungsnehmers (Arbeitgeber) beitragsfrei gestellt. Der/die Beschäftigte hat aber die Möglichkeit, neben der beitragsfreien Entgeltumwandlung eine weitere PlusPunktRente (ohne die Förderung der Entgeltumwandlung, aber evtl. mit Riester-Förderung) abzuschließen und selbst die Beiträge einzuzahlen, um Versorgungslücken zu vermeiden. Wurde die Entgeltumwandlung wegen einer Elternzeit beitragsfrei gestellt, so hat die/der Beschäftigte (wegen § 112 VVG) einen Anspruch darauf, die Entgeltumwandlung **unmittelbar** nach der Elternzeit mit den Bedingungen des früheren Tarifs fortzuführen, auch wenn zwischenzeitlich ein Tarifwechsel stattgefunden hat.

22. Wie ist eine aus der Entgeltumwandlung enstandene Rentenleistung zu versteuern?

Dies hängt von der Versteuerung der Altersvorsorgebeiträge ab:

- Waren die Beiträge steuerfrei (Regelfall), werden die Leistungen im Rentenfall voll besteuert.

- Wurden die Beiträge pauschal oder individuell versteuert, erfolgt im Rentenfall nur eine Besteuerung des Ertragsanteils.

23. Gilt für die Rentenleistungen die Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner (und Pflegeversicherung)?

Eine Entgeltumwandlung wird immer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen als Versorgungsbezüge grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht der Rentner (und Pflegeversicherung). Ab 2020 fallen bei Betriebsrenten bis zu einem Freibetrag von 159,25 € keine Beiträge zur **Krankenversicherung** mehr an, wenn eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner besteht. Die Beitragspflicht der Rentenleistungen besteht auch dann, wenn die PlusPunktRente

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgelt mit eigenen Beiträgen fortgeführt wurde.

24. Was muss getan werden, um eine Entgeltumwandlung bei der BVK Zusatzversorgung durchzuführen?

Der/die Beschäftigte muss vor der Durchführung der Entgeltumwandlung eine Modellberechnung zur PlusPunktRente mit Entgeltumwandlung durchführen. Mit der Modellberechnung erhält er/sie vor Vertragsschluss die notwendigen Vertragsinformationen (Allgemeine Versicherungsbedingungen, Produkt- und Vertragsinformationen, usw.) sowie das Antragsformular. Auf dem Antragsformular findet sich in der Regel auch die Möglichkeit, auf das Kündigungsrecht zu verzichten und den Vertrag so „Hartz IV-sicher“ zu machen, sowie eine/n Lebensgefährtin/Lebensgefährten als bezugsberechtigt einzutragen.

Der/die Beschäftigte muss mit Ihnen als Arbeitgeber die Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbaren. Beachten Sie, dass diese arbeitsrechtliche Vereinbarung der Schriftform bedarf (ein Muster für eine solche Vereinbarung finden Sie auf unserer Internetseite **www.pluspunktrente.de** im Menüpunkt „Arbeitgeber – Formulare“).

Anschließend können Sie den/die Beschäftigte(n) bei uns zur Entgeltumwandlung anmelden. Weitere Formalitäten sind nicht notwendig. Zum Zeitpunkt der Anmeldung muss das Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen (als Mitglied unserer Kasse) noch bestehen. Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer des Versicherungsverhältnisses, der/die Beschäftigte ist der/die Versicherte. Bei der BVK Zusatzversorgung können monatlich gleichbleibende Beträge sowie jährliche Einmalzahlungen und einmalige Einmalzahlungen umgewandelt werden.

25. Welche Vorteile bietet die Entgeltumwandlung für die/den Beschäftigte/n?

Die BVK Zusatzversorgung führt die Entgeltumwandlung im Rahmen der **PlusPunktRente** als Ergänzung zur vom Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente durch. Der/die Beschäftigte erhält damit seine/ihre späteren Leistungen aus Betriebsrente und PlusPunktRente **aus einer Hand**. Arbeitgeber und Beschäftigte/r haben den gleichen Ansprechpartner. Es entstehen weder für Sie als Arbeitgeber noch für Ihre Beschäftigten Abschluss- oder Provisionskosten. Außerdem gibt es bei der BVK Zusatzversorgung keine Aktionäre, an die Gewinne ausgeschüttet werden müssen. Die Beiträge kommen also unmittelbar den Versicherten zugute. Wir verwenden **keine gezillmerten Tarife**, es bestehen hier also keine Risiken für die Arbeitgeber. Unsere Verwaltungskosten bewegen sich auf einem sehr niedrigen Niveau. Als Pensionskasse können wir im Rahmen unserer PlusPunktRente alle Förderwege anbieten: Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, pauschale Versteuerung nach § 40 b EStG (für Altzusagen) und auch Riester-Förderung.

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

Regelungen im Rahmen der Entgeltumwandlung:

§ 3 Nr. 63 EStG:
Beiträge sind bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) – also im Jahr 2020 bis max 6.624 € jährlich (552 € monatlich) – **steuerfrei**. Beiträge, die beim Versicherten nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) pauschal besteuert werden, werden auf das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG angerechnet und schmälern dieses. Der steuerfreie Betrag wird vorrangig auf Beiträge des Arbeitgebers angewendet, der verblei-bende Betrag steht für die Entgeltumwandlung zur Verfügung.

Beiträge sind bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) – also im Jahr 2020 bis max. **3.312 €** jährlich (276 € monatlich) **sozialabgabenfrei** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

§ 40 b EStG alte Fassung:
Bis max. 1.752 € (146 € monatlich) ist eine pauschale Versteuerung (mit rund 22 %, inkl. pauschale Kirchensteuer und Solidaritätsbeitrag) von Beiträgen bei **Altzusagen** (bis 31.12.2004) möglich. Eine Altzusage kann z. B. beim Zusatzbeitrag oder Pflichtbeitrag, bei einer Entgeltumwandlung oder einer alten Direktversicherung vorliegen. Wurde für einen Arbeitnehmer vor 01.01.2018 mind. ein Beitrag tatsächlich und rechtmäßig nach § 40 b EStG a. F. wegen einer Altzusage versteuert, bestehen für den Arbeitnehmer lebenslang die Voraussetzungen für eine weitere Anwendung des 40 b EStG a. F.

- Der seit 01.01.2005 geltende § 40 b EStG **neuer Fassung** ist für Beiträge zur PlusPunkt-Rente nicht anwendbar, da die Beiträge hier in ein kapitalgedecktes System fließen.

- Die **Umlagen** zur Finanzierung der Betriebsrente werden immer nach § 40 b neuer Fassung (soweit nicht nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei) versteuert.

- § 40 b EStG alter Fassung und § 40 b EStG neuer Fassung sind unabhängige Rechtsgrundlagen und können daher mit ihrer Obergrenze für die pauschale Versteuerung jeweils nebeneinander angewendet werden (z. B. § 40 b EStG neuer Fassung für Umlagezahlungen und § 40 b EStG alter Fassung für Beiträge bei einer Altzusage).

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24

Beispiel zur Entgeltumwandlung:

Ein Beschäftigter verdient 3.000 € monatlich im Jahr 2020

Der Arbeitgeber zahlt
- **Zusatzbeitrag** in Höhe von (4 % x 3.000 €) 120 € monatlich

Damit sind monatlich vom Arbeitgeber bereits ausgeschöpft:
- **120 €** steuer- und sozialabgabenfrei

Dieser Beschäftigte will ab 01.01.2020 **monatlich 250 €** (3.000 € jährlich) in eine Entgeltumwandlung investieren.

Der **sozialabgabenfreie Betrag** von 276 € monatlich ist bereits in Höhe von 120 € durch den Arbeitgeber verbraucht.	276 € - 120 €
Damit sind 156 € sozialabgabenfrei und es sind 94 € Beitrag in der Sozialversicherung zu verbeitragen.	156 €
Der **steuerfreie Betrag** von 552 € monatlich ist bereits in Höhe von 120 € durch den Arbeitgeber verbraucht.	552 € - 120 €
Damit sind noch max. 432 € steuerfrei und der Beitrag von 250 € ist damit komplett steuerfrei.	432 €

Falls bei dem Beschäftigten Beiträge nach § 40 b EStG alter Fassung pauschal versteuert werden (monatlich max. 146 €), sind die pauschal versteuerten Beiträge auf das steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG anzurechnen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter verdient 3.000 € monatlich im Jahr 2020. Bei ihm werden Beiträge von 1.752 € pauschal nach § 40b EStG a. F. versteuert. Er möchte eine Entgeltumwandlung abschließen.

Steuerfreier Höchstbetrag § 3 Nr. 63 EStG	6.624 €
- tatsächlich pauschal besteuerte Beiträge	- 1.752 €
Verbleibendes steuerfreies Volumen	4.872€
- 1.440 € Zusatzbeitrag (4 %) des Arbeitgebers (vorrangig abzuziehen)	- 1.440 €
Verbleibendes steuerfreies Volumen Entgeltumwandlung	3.432 €

Anlage:

Restbeträge für Entgeltumwandlung (Abrechnungsverband I)

In der Übersicht finden Sie den vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpften **steuerfreien Restbetrag für die Entgeltumwandlung in EURO**. Der Restbetrag steht für die Entgeltumwandlung des/der Beschäftigten steuerfrei zur Verfügung. Dabei wurde berücksichtigt, dass vom steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (2020: 6.624€) vorab der **Zusatzbeitrag** (von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens) an die BVK Zusatzversorgung abgezogen wird. Dies ist in der Tabelle bereits eingearbeitet. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) beim Beschäftigten pauschal besteuert werden, würden auf das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG vorher angerechnet werden und würden dieses schmälern.
Beiträge sind im Jahr 2020 bis max. 3.312 € jährlich sozialabgabenfrei.

Beachten Sie bitte auch, dass die Höchstbeträge von der jeweils **gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung** (West) abhängig sind. Der Übersicht konnte die Beitragsbemessungsgrenze 2020 zugrunde gelegt werden, die Beitragsbemessungsgrenzen der folgenden Jahre sind noch nicht bekannt. Durch die jährlich steigende Beitragsbemessungsgrenze werden sich auch die Restbeträge erhöhen.

2020	Zusatzbeitrag an die ZVK - 4,00 % steuer- und sozialabgabenfrei - max. 3.312 € zusätzlich steuerfrei - max. 3.312 €	
Jahreseinkommen	**steuerfreier Restbetrag**	**sozialabgabenfreier Restbetrag**
20.000,00	5.824,00	2.512,00
25.000,00	5.624,00	2.312,00
30.000,00	5.424,00	2.112,00
35.000,00	5.224,00	1.912,00
40.000,00	5.024,00	1.712,00
45.000,00	4.824,00	1.512,00
50.000,00	4.624,00	1.312,00
55.000,00	4.424,00	1.112,00
60.000,00	4.224,00	912,00
65.000,00	4.024,00	712,00
70.000,00	3.824,00	512,00

Anlage:

Restbeträge für Entgeltumwandlung (Abrechnungsverband II)

In der Übersicht finden Sie den vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpften **steuerfreien Restbetrag für die Entgeltumwandlung in EURO**. Der Restbetrag steht für die Entgeltumwandlung des/der Beschäftigten steuerfrei zur Verfügung. Dabei wurde berücksichtigt, dass vom steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (2020: 6.624 €) vorab der **Pflichtbeitrag** (von 4,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens) an die BVK Zusatzversorgung abgezogen wird. Dies ist in der Tabelle bereits eingearbeitet. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) beim Beschäftigten pauschal besteuert werden, würden auf das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG vorher angerechnet werden und würden dieses schmälern.
Beiträge sind im Jahr 2020 bis max. 3.312 € jährlich sozialabgabenfrei.

Beachten Sie bitte auch, dass die Höchstbeträge von der jeweils **gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung** (West) abhängig sind. Der Übersicht konnte die Beitragsbemessungsgrenze 2020 zugrunde gelegt werden, die Beitragsbemessungsgrenzen der folgenden Jahre sind noch nicht bekannt. Durch die jährlich steigende Beitragsbemessungsgrenze werden sich auch die Restbeträge erhöhen.

2020	**Pflichtbeitrag an die ZVK - 4,80 %** **steuer- und sozialabgabenfrei - max. 3.312 €** **zusätzlich steuerfrei - max. 3.312 €**	
Jahreseinkommen	**steuerfreier Restbetrag**	**sozialabgabenfreier Restbetrag**
20.000,00	5.664,00	2.352,00
25.000,00	5.424,00	2.112,00
30.000,00	5.184,00	1.872,00
35.000,00	4.944,00	1.632,00
40.000,00	4.704,00	1.392,00
45.000,00	4.464,00	1.152,00
50.000,00	4.224,00	912,00
55.000,00	3.984,00	672,00
60.000,00	3.744,00	432,00
65.000,00	3.504,00	192,00
70.000,00	3.264,00	0,00

Anlage:

Beispiele mit Abgaben-Ersparnis und Förderquote

In den folgenden Beispielen haben wir für Sie anschaulich dargestellt, welche Ersparnis an Steuern und Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung in typischen Fallkonstellationen möglich ist. Wir sind dabei von einem **umgewandelten Betrag von 1.200 €** im Jahr ausgegangen.

IIn der **linken Spalte** finden Sie die anfallenden Abgaben ohne Durchführung einer Entgeltumwandlung. Bei den Sozialabgaben haben wir immer den Arbeitnehmer-Anteil berücksichtigt (Krankenversicherung 7,85 % (inkl. durchschnittlich 0,55 % Zusatzbeitrag), Rentenversicherung 9,30 %, Arbeitslosenversicherung 1,20 %, Pflegeversicherung 1,525 % (+ 0,25 % bei Kinderlosen über 23).
In der **rechten Spalte** sehen Sie die abzuführenden Abgaben nach der steuer- und sozialabgabenfreien Umwandlung von 1.200 € Arbeitsentgelt. Als Ergebnis haben wir für Sie die **Ersparnis** an Steuern und Sozialabgaben dargestellt. Außerdem haben wir auch die jeweilige **Förderquote** berechnet (Verhältnis von Ersparnis an Abgaben zu umgewandelten Entgelt).

Beispiel 1:

Angestellter, ledig, kein Kind 30.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse I, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	30.000,00 €	28.800,00 €	
Lohnsteuer	3.413,00 €	3.136,00 €	
Kirchensteuer	273,04 €	250,88 €	
Solidaritätszuschlag	187,71 €	172,48 €	
Sozialabgaben	6.037,50 €	5.796,00 €	
Gesamt-Abzüge	**9.911,25 €**	**9.355,36€**	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:		**555,89 €**	**Förderquote:** **46,32 %**

Beispiel 2:

Angestellter, ledig, kein Kind 40.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse I 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	40.000,00 €	38.800,00 €	
Lohnsteuer	5.887,00 €	5.575,00 €	
Solidaritätszuschlag	323,78 €	306,62 €	
Sozialabgaben	8.050,00 €	7.808,50 €	
Gesamt-Abzüge	**14.260,78 €**	**13.690,12 €**	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:		**570,66 €**	**Förderquote:** **47,55 %**

Beispiel 3:

Angestellter, verheiratet, kein Kind 30.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse III, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto Lohnsteuer Kirchensteuer Solidaritätszuschlag Sozialabgaben	30.000,00 € 804,00 € 64,32 € 0,00 € 6.037,50 €	28.800,00 € 602,00 € 48,16 € 0,00 € 5.796,00 €	
Gesamt-Abzüge	**6.905,82 €**	**6.446,16 €**	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:		**459,66 €**	**Förderquote:** **38,30 %**

Beispiel 4:

Angestellter, verheiratet, 1 Kind 40.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse III, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto Lohnsteuer Kirchensteuer Solidaritätszuschlag Sozialabgaben	40.000,00 € 2.746,00 € 76,80 € 0,00 € 7.950,00€	38.800,00 € 2.500,00 € 61,60 € 0,00 € 7.711,50 €	
Gesamt-Abzüge	**10.772,80 €**	**10.273,10 €**	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:		**499,70 €**	**Förderquote:** **41,64 %**

Beispiel 5:

Angestellter, teilzeitbeschäftigt, verheiratet, 1 Kind 20.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse V, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto Lohnsteuer Kirchensteuer Solidaritätszuschlag Sozialabgaben	20.000,00 € 3.489,00 € 279,12 € 191,89 € 3.975,00 €	18.800,00 € 3.023,00 € 241,84€ 166,26 € 3.736,50 €	Das Kind findet steuerlich keine Berücksichtigung.
Gesamt-Abzüge	**7.935,01 €**	**7.167,60 €**	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:		**767,41 €**	**Förderquote:** **63,95 %**

Interessierte Beschäftigte können eine **kostenlose und unverbindliche Modellberechnung** zur PlusPunktRente bei uns anfordern oder auf unserer Internetseite **www.pluspunktrente.de**
im Menüpunkt „Rentenrechner“ **online rechnen**.

Weitere Fragen beantworten wir Ihnen gerne.
Sie erreichen unsere **Hotline zur PlusPunktRente** unter
Telefon: 089 / 9235 – 7450
oder
E-Mail: pluspunktrente@versorgungskammer.de

Versicherte aus der Pfalz wenden sich bitte an
Telefon: 06322 / 936 – 450
oder
E-Mail: zvk@ppa-duew.de

Wichtige Informationen und Formulare finden Sie auch unter
www.pluspunktrente.de in den Rubriken
„Arbeitgeber – Broschüren/Informationen bzw. Formulare“

© BVK Zusatzversorgung, Stand 01/2020 AG-Info V24