



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)30 18 681-4660

FAX +49 (0)30 18 681-54660

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 29. August 2011

AZ D 5 – 220 777-25/1

BETREFF **Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder**

HIER Hinweise zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder

BEZUG Abschluss des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25. Mai 2011

ANLAGE Anlage 1: Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder  
Anlage 2: Muster „Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen“

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

Zum TV-EntgeltU-B/L gebe ich in Abstimmung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder folgende Hinweise:



## Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Informationen zur Entgeltumwandlung	3
1.	Inhalt der Tarifeinigung	3
2.	Grundzüge der Entgeltumwandlung	3
3.	Vorgaben des Steuerrechts und des Sozialversicherungsrechts	4
4.	Rechtliche Grundlagen der Entgeltumwandlung	4
II.	Hinweise zum TV-EntgeltU-B/L	4
1.	Geltungsbereich (§ 1)	4
2.	Grundsatz der Entgeltumwandlung (§ 2)	5
3.	Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung (§ 3)	5
3.1	Anspruchsberechtigte (§ 3 Abs. 1)	5
3.2	Begrenzung des Anspruchs auf künftige Entgeltansprüche (§ 3 Abs. 1)	5
3.3	Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Abs. 2 Satz 1)	6
3.4	Einvernehmliches Überschreiten des tariflichen Höchstbetrages (§ 3 Abs. 2 Satz 2)	6
3.5	Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Abs. 3)	6
4.	Umwandelbare Entgeltbestandteile (§ 4)	7
4.1	Begrenzung auf die Jahressonderzahlung und auf monatliche Entgeltbestand- teile (§ 4 Satz 2)	7
4.2	Keine Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen (§ 4 Satz 3)	8
5.	Wie ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend zu machen?	8
5.1	Geltendmachung des Anspruchs (§ 5 Abs. 1)	8
5.2	Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 5 Abs. 2)	9
5.3	Umwandlung für mindestens ein Jahr (§ 5 Abs. 3 Sätze 1 und 2)	10
5.4	Umwandlung gleich bleibender monatlicher Beträge (§ 5 Abs. 3 Satz 3)	11
5.5	Änderungen der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (§ 5 Abs. 4)	11
6.	Durchführungsweg	11
6.1	Geltung des Betriebsrentengesetzes (§ 6 Satz 1)	11
6.2	Entgeltumwandlungsvereinbarung mit der VBL (§ 6 Satz 2)	12
6.3	Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor dem Inkrafttreten des TV-EntgeltU-B/L	12
7.	Entgeltumwandlung bei Altersteilzeitarbeit	12
8.	Auswirkung der Entgeltumwandlung auf die Zusatzversorgung	13
9.	Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Zahlungen des Arbeitgebers	13
10.	Fortführung der Entgeltumwandlung bei Unterbrechung der Entgeltzahlung	14
11.	Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht	15
12.	Übertragbarkeit von Anwartschaften bei Wechsel des Arbeitgebers	16
13.	Entgeltumwandlung bei Pfändung	16
13.1	Entgeltumwandlung vor Pfändung	16
13.2	Entgeltumwandlung nach Pfändung	16



## **I. Allgemeine Informationen zur Entgeltumwandlung**

### **1. Inhalt der Tarifeinigung**

Ab dem 1. August 2011 wird auch den Beschäftigten des Bundes die Möglichkeit eröffnet, eine ergänzende betriebliche Altersversorgung (Eigenvorsorge) im Wege der Entgeltumwandlung aufzubauen.

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben nach dem Tarifvertrag grundsätzlich alle Beschäftigten des Bundes (siehe Ziffer II.1). 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 der Bund und die 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 zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten fortführen.

Dementsprechend 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 Abs. 2 Nr. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – 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. Die Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung sind sogleich mit ihrer Entstehung gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der Leistungszusage nach Maßgabe des BetrAVG.

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



### **3. Vorgaben des Steuerrechts und des Sozialversicherungsrechts**

Der Entgeltverzicht der Beschäftigten ist der Höhe nach gesetzlich nicht begrenzt, allerdings ist die steuerliche und beitragsrechtliche Förderung an Höchstgrenzen geknüpft (s.u. Ziffer II. 11). Die Entgeltumwandlung mindert in diesem Rahmen das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen. Dadurch zahlen Beschäftigte entsprechend weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

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

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung wurde durch das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310) in das BetrAVG aufgenommen. Nach § 1a BetrAVG haben die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltumwandlung (siehe Ziffer II. 3.1).

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

Die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile war im Bereich des Bundes ausgeschlossen (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG i. V. m. § 40 Abs. 4 ATV). Diese Regelungen gelten nach der Protokollerklärung zu § 2 TV-EntgeltU-B/L mit Wirkung ab 1. August 2011 nicht mehr.

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

### **1. Geltungsbereich (§ 1)**

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte des Bundes, die tarifvertraglich, auf Grund arbeitsvertraglicher Verweisung oder auf Grund gesetzlicher Regelung unter den Geltungsbereich des TVöD oder des TVAöD fallen. Er gilt ferner für die Beschäftigten der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die bei der Deutschen Rentenversicherung Bund Knappschaft Bahn See (DRV – KBS) pflichtversichert sind (vgl. Anlage 2 Satz 3 zum ATV).

Nicht unter den Geltungsbereich fallen Beschäftigte i.S. des TV-Wald-Bund (§ 1 Abs. 2 Buchst. g TVöD). Insoweit ist ein gesonderter Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vorgesehen.



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

§ 2 regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG) zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung. Die Entgeltumwandlung eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit einer zusätzlichen und individuellen Alterssicherung. Die tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im ebenfalls von Bund und TdL gemeinsam abgeschlossenen Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

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

### **3.1 Anspruchsberechtigte (§ 3 Abs. 1)**

Alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TV-EntgeltU-B/L erfasst sind (siehe Ziffer 1), haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Einen vertraglichen Anspruch haben damit zum Beispiel auch Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind und deshalb keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Ihr Anspruch ergibt sich allein aus dem Tarifvertrag bzw. aus der arbeitsvertraglichen Verweisung.

Es wird gebeten, die Beschäftigten zeitnah in geeigneter Weise über den Anspruch auf Entgeltumwandlung zu informieren. Die VBL hat sich bereit erklärt, die Arbeitgeber hierbei zu unterstützen. Die VBL wird deshalb kurzfristig an die einzelnen Dienststellen herantreten. Die VBL wird erstmalig im Herbst 2011 Seminare für Personalsachbearbeiter zum Thema Entgeltumwandlung anbieten. Eine Teilnahme wird empfohlen.

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

### **3.2 Begrenzung des Anspruchs auf künftige Entgeltansprüche (§ 3 Abs. 1)**

Nur künftige Entgeltansprüche können umgewandelt werden. 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. Es bestehen keine Bedenken, entsprechend der steuerrechtlichen Verfahrensweise aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auf die Fälligkeit des Entgeltanspruchs abzustellen.

Eine rückwirkende Vereinbarung der Entgeltumwandlung ist allerdings nicht möglich.



### **3.3 Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Abs. 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 (West) wird jährlich vom BMAS durch Rechtsverordnung festgesetzt (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 nach § 3 Abs. 2 Satz 1 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 Abs. 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 Abs. 2 Satz 2)**

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

Einer Umwandlung höherer Beträge sollte nur in Ausnahmefällen zugestimmt werden. Ein berechtigtes Interesse besteht regelmäßig nur dann, wenn die Anwartschaften auf Grundversorgung und/oder betriebliche Altersversorgung bis zu einem Renteneintritt voraussichtlich gering ausfallen.

### **3.5 Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung (§ 3 Abs. 3)**

Nach § 3 Abs. 3 besteht ein Anspruch auf Entgeltumwandlung nur, wenn im Jahr mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV umgewandelt wird. Dies entspricht einem Mindestbetrag von 191,63 Euro im Jahr 2011 (15,97 Euro monatlich 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 in § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG und § 43 Abs. 1 Satz 1 VBL-Satzung vorgesehen. Hintergrund ist auch der im Zusammenhang mit der Entgeltum-



SEITE 7 VON 17 wandlung entstehende Verwaltungsaufwand. Die Entgeltumwandlung dürfte zudem für die/den Beschäftigte/n wirtschaftlich erst Sinn machen, 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 Satz 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 Satz 2)**

Umwandelbar sind nach § 4 Satz 2 neben der Jahressonderzahlung nur monatliche Entgeltbestandteile. Dies sind Entgelte, die regelmäßig monatlich gezahlt werden. Monatliche Entgeltbestandteile im Sinne der Regelung sind insbesondere das Tabellenentgelt, die für die Dauer von sechs Wochen nach § 22 Abs. 1 TVöD geleistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Entgeltfortzahlung 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 Abs. 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 Entgeltumwandlungsvereinbarungen 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



SEITE 8 VON 17 tatsächlich unerheblich, solange die Summe der umgewandelten Entgelte nicht die Summe der monatlichen Entgeltbestandteile übersteigt.

Die Umwandlung wird vom Arbeitgeber jedoch nur solange und soweit durchgeführt, als er zur Zahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist.

Die Umwandlung monatlicher Entgelte hat nach § 5 Abs. 3 Satz 1 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 sonstigen Einmalzahlungen und vergleichbaren nicht monatlichen Entgeltbestandteilen ist ausgeschlossen. Nicht monatliche Entgeltbestandteile im Sinne des Tarifvertrages sind zum Beispiel Jubiläumszuwendungen (§ 23 Abs. 2 TVöD), Leistungsentgelt (§ 18 TVöD), Erstattungen von Reise-/Umzugskosten sowie Trennungsgeld (§ 44 TVöD BT-V) oder auch die Abschlussprämien für Auszubildende (§ 17 TVAöD-AT). Diese Entgeltbestandteile können nicht umgewandelt werden, weil hierfür keine tarifliche Öffnung im Sinne des § 17 Abs. 5 BetrAVG besteht.

#### **4.2 Keine Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen (§ 4 Satz 3)**

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

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

#### **5.1 Geltendmachung des Anspruchs (§ 5 Abs. 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 praxisingerechte flexible Handhabung ermöglicht werden. Die Beanspruchung der Entgeltumwandlung erfolgt dann rechtzeitig im Sinne der Regelung, wenn es dem Arbeitgeber ohne schuldhaftes Zögern 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.





So ist grundsätzlich die Umwandlung der Jahressonderzahlung oder eines Teils davon für die erstmalige Vereinbarung und bei allen Änderungen spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Kalenderjahres zu vereinbaren.

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 zum Beispiel auch, ob die Jahressonderzahlung von nun an jährlich umgewandelt werden soll oder nur im konkreten Kalenderjahr.

## **5.2 Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 5 Abs. 2)**

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 (Rentenversicherung nach dem Punktemodell) und der VBLdynamik (fondsgebundene Rentenversicherung). Die Wahl zwischen beiden Produkten und deren jeweiligem Leistungsspektrum obliegt der/dem Beschäftigten. Ein Wechsel des Produkts bedarf einer vorherigen Klärung der/des Beschäftigten bei der VBL; bei der Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist auch Ziffer 5.3 zu beachten.

Für die Beratung der Beschäftigten steht die VBL zur Verfügung. Wegen deren Fachkompetenz und Sachnähe sollten die Beschäftigten zur Beratung an die VBL verwiesen werden. Hierdurch werden auch etwaige – ggf. haftungsrechtlich relevante – Missverständnisse vermieden und die einheitliche Beratung aller Beschäftigten sichergestellt.

Sobald sich die/der Beschäftigte für eine Entgeltumwandlung entschieden hat, lässt sie/er sich die individuellen Vertragsunterlagen von der VBL erstellen. Dies ist über das Internet ([www.vbl.de](http://www.vbl.de)) oder in dringenden Fällen telefonisch (0180-5677710) möglich. Zusammen hiermit erhält sie/er das Antragsformular für den entsprechenden Versicherungsvertrag. Das Antragsformular für den Versicherungsvertrag aus diesem Angebot legt die/der Beschäftigte der Personal verwaltenden Stelle unterschrieben vor.

Die Personal verwaltende Stelle prüft, ob die Voraussetzungen für die beantragte Entgeltumwandlung vorliegen (z. B. Durchführungsweg VBL, ausreichendes Entgelt, Pfändungen des Entgelts, vgl. hierzu auch Ziff. 13) bestehen.

Sodann schließen der Arbeitgeber und die/der Beschäftigte eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung. Wer die Vereinbarung für den Arbeitgeber unterzeichnet, richtet sich nach den jeweiligen Zuständigkeiten. In der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung sind alle für die



Durchführung wesentlichen Aspekte zu regeln. Zum Inhalt einer solchen Vereinbarung wird auf das beigefügte Muster der VBL (Anlage 2) verwiesen. Weitere Informationen zur Entgeltumwandlung sind auf der Internetseite der VBL verfügbar. Darauf sollten Beschäftigte bei Anfragen hingewiesen werden.

Die Weiterleitung des Versicherungsantrags an die VBL und die melde- und abrechnungstechnische Abwicklung der Entgeltumwandlung bei der VBL entsprechen der Abwicklung bei der freiwilligen Versicherung.

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

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

Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate ist damit tarifvertraglich ausgeschlossen. Nur in begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig (§ 5 Abs. 3 Satz 2). Die Entgeltumwandlung dient dem Aufbau einer ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge. Dies bedingt in der Regel einen längeren Zeitraum, für den Beiträge zum Aufbau einer entsprechenden Anwartschaft gezahlt werden. Zahlungen von nur wenigen Monaten erfüllen diese Anforderungen in der Regel nicht und führen zu Kleinstanwartschaften, die das Ziel einer ergänzenden Vorsorge schwerlich erfüllen können und den hohen Verwaltungsaufwand kaum rechtfertigen.

Begründete Ausnahmen könnten zum Beispiel 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 der/dem Beschäftigten unmöglich machen, die Entgeltumwandlung fortzuführen (vgl. dazu auch Ziffer 5.5).



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

Der Arbeitgeber kann nach § 5 Abs. 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 dementsprechend grundsätzlich bei einer Zahlung gleich bleibender monatlicher Beträge für mindestens zwölf Monate verbleiben. Dies ist in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber festzuhalten.

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

Die Regelungen des § 5 Absätze 1 bis 3 gelten nach § 5 Abs. 4 bei Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend. Danach sind auch beabsichtigte Änderungen so rechtzeitig schriftlich mitzuteilen, dass der Arbeitgeber bzw. die Verwaltung sie im Rahmen der üblichen Verwaltungsabläufe umsetzen kann. Auch hier gelten die Ausführungen zu Ziffer 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 Abs. 3 Satz 2 auch vor Ablauf der Mindestlaufzeit eine Änderung erfolgen. Ein solcher Einzelfall kann zum Beispiel vorliegen, wenn der/dem Beschäftigten die Durchführung der Entgeltumwandlung aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Umstände nicht mehr zumutbar ist oder die umgewandelten Beträge an berufliche Veränderungen (zum Beispiel 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 Geltung des Betriebsrentengesetzes (§ 6 Satz 1)**

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



## **6.2 Entgeltumwandlungsvereinbarung mit der VBL (§ 6 Satz 2)**

Für die vom Geltungsbereich des TV-EntgeltU-B/L erfassten Beschäftigten des Bundes (siehe Ziffer 1) wird die Entgeltumwandlung ausschließlich bei der VBL durchgeführt (§ 6 Satz 2). Dies gilt auch dann, wenn ausnahmsweise keine Pflichtversicherung bei der VBL besteht. Die Satzung der VBL wird entsprechend angepasst.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten wird mit ihr/ihm die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen.

Zum Inhalt der Vereinbarung und zum Verfahren wird auf Ziffer 5 verwiesen.

## **6.3 Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor dem Inkrafttreten des TV-EntgeltU-B/L**

Soweit in Ausnahmefällen (z. B. auf Grund Betriebsübergang nach § 613a BGB) Entgeltumwandlungsvereinbarungen bereits vor dem 1. August 2011 bestanden haben, bleiben diese unberührt (§ 7 Abs. 4).

## **7. Entgeltumwandlung bei Altersteilzeitarbeit**

Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auch während der Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) oder dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV Falter) sowie bei Durchführung des Falter-Arbeitszeitmodells nach dem letztgenannten Tarifvertrag möglich.

Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit oder des Falter-Arbeitszeitmodells begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeitarbeit bzw. des Falter-Arbeitszeitmodells fortgeführt werden.

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

Bei Altersteilzeit 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 dazu Folgendes mitgeteilt:

*"Da die Wertguthaben in den betreffenden Fällen ausschließlich für die Verwendung als Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase vorgesehen sind (Vereinbarung nach § 7 Abs. 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 empfohlen, die Beschäftigten für den Fall einer entsprechenden Entgeltumwandlung hierauf in geeigneter Weise hinzuweisen.

Zur steuerlichen Behandlung von Guthaben auf Zeitwertkonten zugunsten der betrieblichen Altersversorgung siehe A. III des BMF-Rundschreibens vom 17. Juni 2009 – IV C 5 – S 2332/07/0004 (BStBl I 2009 S. 1286).

## **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 Abs. 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 TVöD und dem TVAöD 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 sozialversicherungspflichtigen Entgelt abhängig ist. Der TV-EntgeltU-B/L enthält keine Klausel, die eine solche Rückwirkung auf entsprechende Arbeitgeberzahlungen ausschließt. Dies betrifft insbe-



sondere den Krankengeldzuschuss, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Aufstoc-  
kungsbetrag nach dem TV ATZ und TV Falter.

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 kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen (§ 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).
- Bei der Berechnung des Zuschusses ist hierbei nicht vom sozialversicherungsrechtli-  
chen Entgeltbegriff, sondern vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen. Zum  
arbeitsrechtlichen Entgelt gehören alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Entgelt-  
teile, auch soweit sie nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen und kein sozialversiche-  
rungspflichtiges Entgelt sind (z. B. auch die vermögenswirksamen Leistungen). Dage-  
gen gehören Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich nicht  
dazu.
- Da die Beschäftigten bei der Entgeltumwandlung wirksam auf Entgelt verzichten, min-  
dern sich ihr Bruttoentgelt und folglich auch die Bemessungsgrundlage für die Berech-  
nung 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 Ver-  
sorgungsträger der Entgeltumwandlung zu zahlen ist, werden die betroffenen Frauen bei  
der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld faktisch etwas schlechter ge-  
stellt, als vergleichbare Frauen ohne Entgeltumwandlung.
- Es bestehen hier keine Bedenken, wenn in diesen Fällen bei Berechnung des Zuschusses  
zum Mutterschaftsgeld von dem Entgelt ausgegangen wird, das sich ohne Entgeltum-  
wandlung ergeben hätte.

Die Beschäftigten sollten bei Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung allgemein  
darauf hingewiesen werden, dass die Entgeltumwandlung sich auf abgeleitete Arbeitgeberzah-  
lungen 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 Entgelt-  
umwandlung. Eine Fortführung der Versicherung bei der VBL mit eigenen Beiträgen ist mög-  
lich (vgl. § 1a Abs. 4 BetrAVG).



SEITE 15 VON 17 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 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Bei der VBL handelt es sich um eine Pensionskasse im Sinne dieser Vorschrift. Die steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 63 EStG entsprechen den Beträgen nach § 3 Abs. 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 EStG gilt immer nur bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis. Wechselt die/der Beschäftigte den Arbeitgeber im Laufe des Jahres, kann er 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 EStG 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 (einschließlich des Beitrags in Höhe von 8 v. H. nach § 82 Abs.1 VBL-Satzung und des Beitrags für wissenschaftliche Beschäftigte, die als Durchführungsweg die freiwillige Versicherung gewählt haben) steuerfrei zu belassen und erst dann weitergehende Zahlungen des Arbeitgebers zum Beispiel 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.

Zur steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung wird auf die einschlägigen BMF-Rundschreiben hingewiesen, zuletzt vom 31. März 2010 – IV C 3 - S 2222/09/10041 / IV C 5 - S 2333/07/0003 (BStBl I 2010 S. 270).

Die Arbeitgeberbeiträge sind nach § 1 Abs. 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.



SEITE 16 VON 17 Allerdings sind nach § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich noch 1.800 Euro steuerfrei, soweit es sich um Neuzusagen nach dem 31. Dezember 2004 handelt (Hinweis: Eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. und der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro schließen sich gegenseitig aus). Dieser Höchstbetrag von 1.800 Euro ist 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.

Werden Beschäftigte eingestellt, die bereits einen Altersvorsorgevertrag bei einer anderen Versorgungseinrichtung als der VBL abgeschlossen haben, kann dieser nicht bei der anderen Versorgungseinrichtung im Wege der Entgeltumwandlung fortgeführt werden (siehe auch § 4 BetrAVG). Hintergrund ist, dass die Umwandlung von Entgelt nur soweit zulässig ist, als dies durch Tarifvertrag zugelassen ist.

## **13. Entgeltumwandlung bei Pfändung**

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet die/der Beschäftigte auf einen Teil ihres/seines Entgelts. In Höhe dieses Entgeltverzichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge an die VBL zu zahlen. Formal betrachtet 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 Abtretung des pfändbaren Teils des Entgelts vereinbart wurde.

### **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 abge-





tretenen Teil seines Entgelts verfügen darf. Der in einer vereinbarten Entgeltumwandlung enthaltenen Verfügung des Arbeitnehmers stehe § 287 Abs. 2 S. 1 InsO i. V. m. § 398 S. 2 BGB entgegen.

Nach Ansicht des Bundes und der durch die TdL vertretenen Länder ist nach dieser Entscheidung des BAG davon auszugehen, 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 der/dem 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.

Soweit den personalaktenführenden Dienststellen nicht bekannt ist, ob gegen den Arbeitnehmer ein Pfändungsbeschluss bzw. eine Abtretung vorliegt, sollte bei Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung grundsätzlich nach einer Pfändung gefragt werden.

Im Auftrag

Bürger

**Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung  
für die Beschäftigten  
des Bundes und der Länder  
(TV-EntgeltU-B/L)  
vom 25. Mai 2011**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

und

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

[den vertragsschließenden Gewerkschaften] \*

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

---

<sup>\*)</sup> Mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion wurden jeweils gleich lautende Tarifverträge geschlossen.

## **Präambel**

<sup>1</sup>Die Bundesrepublik Deutschland und zahlreiche Bundesländer führen seit über 60 Jahren die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) als gemeinsame Anstalt des öffentlichen Rechts fort. <sup>2</sup>Bei der VBL wird dementsprechend die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Mehrzahl der in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zusammengeschlossenen Länder durchgeführt. <sup>3</sup>In Anbetracht dessen schließen die Bundesrepublik Deutschland und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder diesen Tarifvertrag gemeinsam.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (Beschäftigte), die unter den Geltungsbereich des

- a) Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) bzw. des
- b) Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege)

fallen.

## **§ 2**

### **Grundsatz der Entgeltumwandlung**

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

#### Protokollerklärung:

Der Klammerzusatz "(einschließlich des Ausschlusses der Entgeltumwandlung und der Verhandlungszusage nach 1.3)" in § 40 Abs. 4 des Tarifvertrages Altersversorgung findet keine Anwendung mehr.

### **§ 3**

#### **Anspruchsvoraussetzungen**

- (1) Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800 Euro. <sup>2</sup>Im beiderseitigen Einvernehmen kann in der Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 5 Abs. 2) vereinbart werden, dass ein über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehender Betrag des Entgelts umgewandelt wird.
- (3) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

### **§ 4**

#### **Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Beschäftigte können nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.
- (2) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche Entgeltbestandteile.
- (3) Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden.

### **§ 5**

#### **Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs**

- (1) Beschäftigte müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- (2) Für die Entgeltumwandlung schließen die/der Beschäftigte und der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).
- (3) <sup>1</sup>Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. <sup>2</sup>In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

- (4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für die Änderung bestehender Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung entsprechend.

## **§ 6**

### **Durchführungsweg**

<sup>1</sup>Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

<sup>2</sup>Die Entgeltumwandlung ist bei der VBL durchzuführen; dies gilt nicht für die Beschäftigten des Saarlandes und der Freien und Hansestadt Hamburg.

#### Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Durchführung der Entgeltumwandlung ausschließlich bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erfolgt, die seit jeher für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bund und Ländern zuständig ist. Lediglich im Saarland und in der Freien und Hansestadt Hamburg wird die betriebliche Altersversorgung nicht über die VBL durchgeführt; dort gelten für den Durchführungsweg deshalb ausschließlich die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

## **§ 7**

### **In-Kraft-Treten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2011 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendarvierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2011, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-EntgeltU-L) außer Kraft.
- (4) Die Rechtswirksamkeit von bereits vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen bleibt unberührt, ebenso die Möglichkeit nachträglicher Änderungen entsprechend § 5 TV-EntgeltU-L.

Berlin, den 25. Mai 2011

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]

## Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen

Zwischen

---

Arbeitgeber

und

---

Beschäftigte/r

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom \_\_\_\_\_ mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011 in der jeweils geltenden Fassung Folgendes vereinbart:

### § 1

- 1 Künftige Ansprüche des/der Beschäftigten aus dem ersten Dienstverhältnis auf
  - laufende Entgeltbestandteile beginnend ab \_\_\_\_\_  
monatlich in Höhe eines Betrages von \_\_\_\_\_ Euro \_\_\_\_\_ Cent
  - sonstige Entgeltbestandteile aus der Jahressonderzahlung  
jährlich zum \_\_\_\_\_ in Höhe eines Betrages von \_\_\_\_\_ Euro \_\_\_\_\_ Centwerden für eine betriebliche Altersversorgung verwendet ( § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG ).
- 2 Die umgewandelten Entgelte werden als Beiträge in die freiwillige Versicherung bei der VBL, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
  - für die **VBL**extra (Rentenversicherung nach dem Punktemodell)
  - für die **VBL**dynamik (fondsgebundene Rentenversicherung)eingezahlt.
- 3 Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen. Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

### § 2

- 1 Die in § 1 genannten Beiträge werden durch den Arbeitgeber an die VBL, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder unter Beachtung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen<sup>1</sup> für den Durchführungsweg Pensionskasse entrichtet.
- 2 Art und Umfang der entsprechenden Versorgungsansprüche richten sich nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVBextra bzw. AVBdynamik) und der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBLS).

<sup>1</sup> Es ist darauf zu achten, dass dem Grunde nach steuerpflichtige Entgeltbestandteile für die Entgeltumwandlung genutzt werden, um die Wirkung der Steuerfreiheit des umgewandelten Entgelts voll auszuschöpfen.

## § 3

- 1 Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden vom Arbeitgeber solange und soweit entrichtet, als er zur Zahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist<sup>2</sup>.
- 2 Soweit der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG nicht durch etwaige Aufwendungen des Arbeitgebers zur sonstigen betrieblichen Altersversorgung ausgeschöpft ist, steht dieser Betrag dem Arbeitnehmer für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge zur Verfügung.

## § 4

- 1 Diese Vereinbarung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten<sup>3</sup> – erstmals zum \_\_\_\_\_<sup>4</sup> – von dem/der Beschäftigten gekündigt werden. Die Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 2 Die/der ausgeschiedene Beschäftigte kann die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung von der/dem Beschäftigten bei der VBL zu beantragen.
- 3 Falls die/der Beschäftigte bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat sie/er das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

## § 5

- 1 Der/dem Beschäftigten ist bekannt, dass sich infolge der Entgeltumwandlung
  - a) aus einer Minderung des beitragspflichtigen Entgelts in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche ergibt,
  - b) grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers abhängig sind (z. B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld), verringert.
- 2 Ferner ist ihr/ihm bekannt, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen
  - a) die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung),
  - b) aus den Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind.

## § 6

Bei Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen oder bei Änderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung, die sich auf die wesentlichen Bestandteile der Entgeltumwandlungsvereinbarung auswirken, verhandeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Beschäftigte/r

<sup>2</sup> Keine Zahlungsverpflichtung besteht also z. B. nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen oder in den Fällen des Sonderurlaubs ohne Bezüge.

<sup>3</sup> Die vorgeschlagene Frist entspricht der Vorlaufzeit bei der Beantragung der Entgeltumwandlung.

<sup>4</sup> Bei der Regelung zur Kündigungsfrist ist zu beachten, dass die/der Beschäftigte nach § 5 Abs. 3 Satz 1 TV-EntgeltU-B/L an die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber grundsätzlich mindestens für einen Zeitraum eines Jahres gebunden ist. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen nach § 5 Abs. 3 Satz 2 TV-EntgeltU-B/L möglich.