



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681-0
FAX +49 30 18 681-10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

**Betreff: Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des
Bundes und der Länder**

hier: Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Bezug: Rundschreiben vom 29. August 2011,
Az.: D 5 – 220 777-25/1

Aktenzeichen: D5–31004/11#10

Berlin, 18. Dezember 2018

Seite 1 von 3

Am 1. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten, das u. a. Änderungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und des Einkommenssteuergesetzes (EStG) enthält, die auch Auswirkungen auf die Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder haben.

Das Bezugsrundschreiben vom 29. August 2011 ist weiterhin gültig, soweit in diesem Rundschreiben nichts anderes festgelegt wird.

In Abstimmung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gebe ich folgende Hinweise:

A. Allgemeines

Für die Beschäftigten von Bund und Ländern gilt weiterhin der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011. Dieser eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit, eine ergänzende betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung aufzubauen. Die Entgeltumwandlung wird bei der VBL durchgeführt, die als gemeinsame Einrichtung von Bund und Ländern zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung der Beschäf-

tigten gegründet wurde. Der TV-EntgeltU-B/L konkretisiert und modifiziert den Anspruch der Beschäftigten auf eine Entgeltumwandlung nach §§ 1a, 19, 20 BetrAVG.

B. Einzelheiten zur Entgeltumwandlung

1. Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist auch nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes weiterhin auf jährlich bis zu vier v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt. Daneben sieht der TV-EntgeltU-B/L vor, dass weitere 1.800 Euro in die Entgeltumwandlung fließen können. Darüber hinaus können im gegenseitigen Einvernehmen über diese Höchstbeträge hinausgehende Beträge in die Entgeltumwandlung fließen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV-EntgeltU-B/L). Es gilt der mit dem Bezugsrundschriften in Ziffer II 3.4 festgelegte Grundsatz, dass hierauf jedoch kein Anspruch besteht und eine solche Vereinbarung nur in Ausnahmefällen getroffen werden sollte.

2. Steuerliche Regelungen zur Entgeltumwandlung

Die Beiträge, die der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung in ein kapitalgedecktes System im Rahmen der Entgeltumwandlung an den Versorgungsträger zahlt, sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde der steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 63 EStG von vier v. H. auf acht v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht.

Zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung wird auf das Rundschreiben des BMF vom 6. Dezember 2017 (BStBl 2018 I Seite 147) hingewiesen.

3. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen zur Entgeltumwandlung

Hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge, die nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungs-entgeltverordnung (SvEV) i. V. m. § 14 Abs. 1 SGB IV beitragsfrei bleiben, hat sich mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz nichts geändert. Es gilt daher weiterhin, dass Arbeitgeberbeiträge beitragsfrei bleiben, wenn sie vier v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Da der Entgeltverzicht im Rahmen der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindert, hat sie Auswirkungen auf Zahlungen des Arbeitgebers, deren Bemessung vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt abhängig ist (z. B. Krankengeldzuschuss, Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit nach dem TV ATZ bzw. TV Falter). Eine Ausnahme gilt bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, wo von dem Entgelt ausgegangen wird, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätte (siehe Ziffer II 9 des Bezugsrundschriftens).

4. Arbeitgeberzuschuss

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde § 1a Abs. 1a BetrAVG neu eingeführt, der vorsieht, dass der Arbeitgeber 15 v. H. des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die jeweilige Versorgungseinrichtung abführen muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Die Regelung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, gilt nach § 26a BetrAVG eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2021. Dies gilt auch für den TV-EntgeltU-B/L. Dieser sieht einen Arbeitgeberzuschuss nicht vor. Daher ist ab dem 1. Januar 2019 ein solcher Arbeitgeberzuschuss auch nicht zu zahlen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die individualrechtliche Vereinbarung zur Entgeltumwandlung erst ab dem 1. Januar 2019 geschlossen wird.

Im Auftrag

Junghanns