

Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge ist künftig auch im Bereich der Länder möglich

Der Tarifvertrag tritt unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung zum TV-L am 1. November 2006 in Kraft

I. Was ist Entgeltumwandlung und wie wird sie gefördert?

Seit 1. Januar 2002 haben Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung. Bei einer Entgeltumwandlung erwirbt der Arbeitnehmer durch Verzicht auf einen Teil seines Entgelts einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Für die Arbeitgeber ergibt sich daraus die Notwendigkeit, auf Verlangen der Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung kann für Entgeltbestandteile, die tarifvertraglich vereinbart wurden, jedoch nur dann umgesetzt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. Für den Bereich der Gemeinden wurde bereits ab 1. Januar 2003 ein Tarifvertrag Entgeltumwandlung abgeschlossen.

Die Entgeltumwandlung beruht auf einer Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, dass in Zukunft ein Teil der Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Das bedeutet, dass dieser Teil der Bruttobezüge als Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt wird. Dieses umgewandelte Entgelt ist bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (im Jahr 2006 sind dies 2.520 Euro); außerdem müssen bis Ende 2008 dafür keine Sozialabgaben gezahlt werden. Zusätzlich können für Verträge ab dem 01.01.2005, zusätzlich weitere 1.800 € steuerfrei umgewandelt werden. Dieser Betrag unterliegt jedoch der Sozialversicherungspflicht.

II. Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder

Die Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben am 26. September zu einem Verhandlungsergebnis geführt, das unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung zum TV-L steht und am 1. November 2006 in Kraft treten soll. Wegen noch erforderlicher kleinerer redaktioneller Abstimmungen wird der Wortlaut des Tarifvertrages noch nicht als Anlage beigelegt, sondern es wird nachstehend der Inhalt dargestellt.

1. Tarifvertragsparteien

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wird abgeschlossen zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, diese zugleich handelnd für die Gewerkschaft der Polizei, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, andererseits.

2. Geltungsbereich und Regelungsinhalt

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder den Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) fallen.

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

3. Anspruchsvoraussetzungen

Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro. Im beiderseitigen Einvernehmen können Beschäftigte und der Arbeitgeber vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Höchstbetrag hinausgehenden Betrag des Entgeltes umwandeln.

Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IV erreichen (2006: 183,75 Euro). Dies dient der Vermeidung von Kleinstanwartschaften .

4. Umwandelbare Entgeltbestandteile

Beschäftigte können nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.

Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche Entgeltbestandteile. Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden. Letzteres wurde wegen des unvertretbar hohen Verwaltungsaufwandes hingenommen.

5. Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

Beschäftigte müssen ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

Zur Niederschrift hat die Arbeitgeberseite darauf hingewiesen, dass für die Durchführung der Entgeltumwandlung technische Vorarbeiten notwendig sind, die gewisse Vorlaufzeiten erfordern. Die Entgeltumwandlung werde deshalb in der Regel nur für Entgeltbestandteile möglich sein, deren Umwandlung mindestens zwei Monate vor ihrer Fälligkeit beantragt wurde. Die Gewerkschaftsseite hat dies in den Tarifverhandlungen zur Kenntnis genommen.

Bei Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. November 2006 kann dies bedeuten, dass eine Entgeltumwandlung erst im Jahre 2008 wirksam wird. Es empfiehlt sich, vor Ort Erkundigungen über die technische Leistungsfähigkeit einzuholen.

Für die Entgeltumwandlung schließen Beschäftigte und der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

6. Durchführungsweg

Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

Zur Abwicklung der Entgeltumwandlung stehen grundsätzlich alle Durchführungswege zur Verfügung. Dies sind Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Soweit eine tarifliche Festlegung auf einen bestimmten Durchführungsweg und Träger nicht besteht, wird vor Ort entschieden, welcher dieser Durchführungswege und welcher Träger genutzt werden soll. Da es sich bei tarifvertraglichem Entgelt um von den Gewerkschaften durchgesetztes Entgelt der Beschäftigten handelt, ist die tarifvertragliche Festlegung eines günstigen Trägers der freiwilligen Versicherung möglich. Soweit hiergegen wettbewerbsrechtliche Bedenken ins Feld geführt werden, ist auf das laufende Verfahren auf der EU-Ebene zu verweisen. Hierzu hat die Bundesrepublik Deutschland eine Stellungnahme abgegeben, die sich im Einklang mit dem Handeln der Tarifvertragsparteien befindet.

Die Entgeltumwandlung der bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversicherten Beschäftigten ist dort durchzuführen.

Bereits bei den Verhandlungen zu den Altersvorsorgeverträgen (ATV / ATV-K) 2001 / 2002 gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass die Einführung einer freiwilligen Versicherung im Rahmen der Entgeltumwandlung vorrangig bei den Zusatzversorgungseinrichtungen stattfinden soll, bei denen auch die Pflichtversicherung durchgeführt wird. Folgerichtig wird die Entgeltumwandlung der bei der VBL pflichtversicherten Beschäftigten dort durchgeführt. Hierzu steht die VBL Extra und die VBL Dynamik zur Verfügung (siehe Näheres: www.vbl.de).

7. In-Kraft-Treten und Kündigung

Der Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2008, schriftlich gekündigt werden.