

Presse-Information

Pressemitteilung Nr. 2 vom Mai 2010

Vorsicht bei Entgeltumwandlung aus Mindestlohn

- Betriebliche Altersversorgung bei Tarifbindung -

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Teile ihres (zukünftigen) Gehalts für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Dieser Betrag wird direkt vom Bruttolohn abgezogen und führt zu einer Minderung des steuer- und sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Arbeitnehmers.

Diesen Vorgang bezeichnet man als Entgeltumwandlung bzw. Gehaltsumwandlung.

Nach § 3 Nr. 63 EStG können Arbeitnehmer Entgelt bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Deutschen Rentenversicherung (West) für die Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei aufwenden. Das sind im Jahr 2010 2.640 EUR bzw. 220 EUR monatlich.

Für Zusagen ab dem 01.01.2005 kann zusätzlich ein Erhöhungsbetrag von 1.800 EUR **steuerfrei** in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden, sofern keine Inanspruchnahme einer Pauschalversteuerung nach § 40b EStG besteht.

Seit dem 01.01.2002 haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer (nach § 17 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)) einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Die Durchführung des Entgeltumwandlungsanspruches wird durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf individueller, betrieblicher oder auf tariflicher Grundlage geschlossen.

Nach Einschätzungen des Deutschen Instituts für Altersvorsorge haben sich ca. 35 Prozent der Beschäftigten inzwischen an der Entgeltumwandlung beteiligt (Stand 2005).

/ Industrie-Pensions-Verein e.V.

Niederwallstraße 10
10117 Berlin

Friedrich-Ebert-Straße 1
40210 Düsseldorf

Internet: www.ipv.de
E-Mail: info@ipv.de

Bei Veröffentlichung senden Sie bitte ein **Belegexemplar** an: Maren Waschkau, Niederwallstraße 10, 10117 Berlin

Presse-Information

Tarifvertragliche Regelungen

Besonderheiten sind bei einer Tarifbindung des Arbeitnehmers an einen Tarifvertrag zu beachten.

Die erste Form der Tarifgebundenheit ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist und der Arbeitnehmer einer vertragsschließenden Gewerkschaft im jeweiligen Tarifbereich angehört.

Gilt für den Arbeitnehmer ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, ist das Recht auf Entgeltumwandlung dem Tarifvorrang untergeordnet. Das bedeutet, dass Tarifentgelt nur dann umgewandelt werden kann, wenn der Tarifvertrag dieses durch die sogenannte Tariföffnungsklausel zulässt (§ 17 Abs. 5 BetrAVG). Das gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Die Tariföffnungsklausel ermöglicht eine Entgeltumwandlung in den tarifvertraglich zugelassenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Tarifvertraglich können neben dem Durchführungsweg ebenfalls die umwandelbaren Entgeltbestandteile (z. B. Sonderzahlungen, Urlaubsgeld etc.) festgelegt werden.

Besteht keine Tariföffnungsklausel, kann der Arbeitnehmer nur außer- bzw. übertarifliches Entgelt umwandeln.

Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber über den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

Ist die Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag vorgesehen, kann der Arbeitnehmer individuell entscheiden, in welcher Form die Entgeltumwandlung durchgeführt werden soll.

Für den Arbeitgeber empfiehlt es sich, um Konflikte im Unternehmen zu vermeiden, bei der Entscheidung über den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung und den konkreten Anbieter den Betriebsrat mit einzubinden.

/ Industrie-Pensions-Verein e.V.

Niederwallstraße 10
10117 Berlin

Friedrich-Ebert-Straße 1
40210 Düsseldorf

Internet: www.ipv.de
E-Mail: info@ipv.de

Bei Veröffentlichung senden Sie bitte ein **Belegexemplar** an: Maren Waschkau, Niederwallstraße 10, 10117 Berlin

Presse-Information

Vorsicht bei Entgeltumwandlung aus Mindestlohn

Eine Entgeltumwandlung aus tariflichem Mindestlohn bedarf einer genaueren Prüfung. Grundsätzlich ist auf die Regelung zur Entgeltumwandlung im Tarifvertrag der jeweiligen Branche zu achten. Der Tarifvertrag kann bspw. vorsehen, dass trotz zulässiger Entgeltumwandlung immer der Mindestlohn zu zahlen ist und dieser auch durch die Gehaltsumwandlung nicht unterschritten werden darf. Führt eine Entgeltumwandlung zur Unterschreitung der Mindestlohngrenze, unterliegt das umgewandelte Gehalt weiterhin der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Inzwischen haben fast alle Branchen in ihren Tarifverträgen Öffnungsklauseln eingearbeitet. Damit steht der betrieblichen Altersversorgung nichts mehr im Weg. Viele Tarifverträge sehen darüber hinaus zusätzliche Arbeitgeberzuschüsse vor.

Bei der Wahl und Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung steht Ihnen der Verbands- und Unternehmens-Service des IPV gern zur Seite. Sprechen Sie uns an.

Für Fragen rund um das Thema private und betriebliche Altersversorgung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an:

Industrie-Pensions-Verein e.V. (IPV)

Ansprechpartner:

Ass. jur. Wolfgang Peters - peters@ipv.de

Carolin Selig - selig@ipv.de

Telefon 030 206732-144

www.ipv.de

/ Industrie-Pensions-Verein e.V.

Niederwallstraße 10
10117 Berlin

Friedrich-Ebert-Straße 1
40210 Düsseldorf

Internet: www.ipv.de
E-Mail: info@ipv.de

Bei Veröffentlichung senden Sie bitte ein **Belegexemplar** an: Maren Waschkau, Niederwallstraße 10, 10117 Berlin