



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Alt-Moabit 140
10557 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681-0

Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:
Referat D 5

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

Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes

hier: Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz -
BetrAVG

Bezug: Rundschreiben vom 29. August 2011, Az.: D5 – 220 77-25/1
Rundschreiben vom 5. Dezember 2011, Az.: D5 – 220 777-25/1
Rundschreiben vom 17. Februar 2012, Az. D5 – 220 501/4
Rundschreiben vom 18. Dezember 2018, Az.: D5-31004/11#10

D5-31004/11#14

Berlin, 30. März 2022

Seite 1 von 5

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden 2018 u. a. Änderungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und des Einkommenssteuergesetzes (EStG) eingeführt, die mit dem Bezugsrundschreiben vom 18. Dezember 2018 bekannt gegeben wurden.

Dieses Rundschreiben ersetzt das Rundschreiben vom 18. Dezember 2018 (Az.: D5-31004/11#10), das hiermit aufgehoben wird. Das Bezugsrundschreiben vom 29. August 2011 ist weiterhin gültig, soweit in diesem Rundschreiben nichts Anderes festgelegt wird.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gebe ich für den Bereich des Bundes folgende Hinweise:

A. Allgemeines

Für die Beschäftigten des Bundes gilt weiterhin der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011 und für Beschäftigte des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, der TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L vom 28. September 2011. Diese Tarifverträge eröffnen den Beschäftigten die Möglichkeit, eine

ergänzende 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 Beschäftigten besteht. Der TV-EntgeltU-B/L und der TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L konkretisieren und modifizieren den Anspruch der Beschäftigten auf eine Entgeltumwandlung nach §§ 1a, 19, 20 BetrAVG. Alle Verweise in diesem Rundschreiben auf den TV-EntgeltU-B/L gelten in entsprechender Anwendung auch für die Beschäftigten des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben.

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 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG RV [West]) begrenzt. Daneben sieht der TV-EntgeltU-B/L vor, dass weitere 1.800 Euro jährlich 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 Bezugsrundschreiben vom 29. August 2011 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 4 v. H. auf 8 v. H. der jeweiligen BBG RV [West] erhöht.

Zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung wird auf das Rundschreiben des BMF vom 12. August 2021, Az.: IV C5 – S 2333/19/10008:017 (BStBl I 2021, Seite 1050) hingewiesen.

3. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen zur Entgeltumwandlung

Hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge, die nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (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 4 v. H. der jeweiligen BBG RV [West] nicht übersteigen.

Da der Entgeltverzicht im Rahmen der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindert, kommt es zu 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 nach § 20 MuSchG, wo von dem Entgelt ausgegangen wird, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätte (siehe Ziffer II 9 des Bezugsrundschreibens vom 29. August 2011).

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 abführt, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Der TV-EntgeltU-B/L sieht die Zahlung eines solchen Zuschusses nicht vor.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass ab dem 1. Januar 2022 der Zuschuss pauschal 15 v. H. des umgewandelten Entgelts beträgt. Der Zuschuss wird an die VBL weitergeleitet. Das umgewandelte Entgelt, das 4 v. H. der jeweiligen BBG RV [West] übersteigt, bleibt bei der Berechnung des Zuschusses außer Betracht.

Ein Arbeitgeberzuschuss wird nicht gezahlt, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt nach Abzug des umgewandelten Betrags die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 159 und 228a in Verbindung mit Anlage 2 [West] und 2a [Ost] SGB VI) übersteigt, da der Arbeitgeber in diesen Fällen typischerweise keine Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Beispiel 1:

*Eine im Rechtskreis West tätige Beschäftigte mit einem Verdienst unterhalb der BBG RV [West] wendet für ihre betriebliche Altersversorgung durch die Entgeltumwandlung monatlich 200 Euro auf. Das sozialversicherungspflichtige Entgelt liegt vor und nach Abzug des umgewandelten Betrags unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (hier BBG RV [West]). Der Arbeitgeber leitet monatlich an die VBL einen Zuschuss in Höhe von 30 Euro (15 % * 200 Euro) weiter.*

<i>BBG RV [West] im Jahr 2022:</i>	<i>7.050 Euro/Monat</i>
<i>Sozialversicherungspflichtiges Entgelt vor Entgeltumwandlung:</i>	<i>7.000 Euro/Monat</i>
<i>Entgeltumwandlungsbetrag:</i>	<i>200 Euro/Monat</i>
<i>Sozialversicherungspflichtiges Entgelt nach Umwandlung:</i>	<i>6.800 Euro/Monat</i>
<i>Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auf 200 Euro:</i>	<i>30 Euro/Monat</i>

Beispiel 2:

*Ein im Rechtskreis Ost tätiger Beschäftigter schöpft die Möglichkeiten des § 3 Abs. 2 Satz 1 TV-EntgeltU-B/L voll aus und wandelt für die betriebliche Altersversorgung jährlich 4 v. H. BBG RV [West] (im Jahr 2022 3.384 Euro pro Jahr, bzw. 282 Euro pro Monat) sowie zusätzlich 1.800 Euro pro Jahr, bzw. 150 Euro pro Monat, um. Sein sozialversicherungspflichtiges Entgelt liegt nach Abzug des umgewandelten Betrags vollständig unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (hier BBG RV [Ost]). Für die Berechnung des Zuschusses bleiben 1.800 Euro unberücksichtigt, weil es sich um Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt. Der Arbeitgeber leitet monatlich an die VBL einen Zuschuss in Höhe von 42,30 Euro (15 % * 282 Euro) weiter.*

<i>BBG RV [Ost] im Jahr 2022:</i>	<i>6.750 Euro/Monat</i>
<i>Sozialversicherungspflichtiges Entgelt vor Entgeltumwandlung:</i>	<i>6.500 Euro/Monat</i>
<i>Entgeltumwandlungsbetrag gesamt (282 Euro + 150 Euro):</i>	<i>432 Euro/Monat</i>
<i>Sozialversicherungspflichtiges Entgelt nach Entgeltumwandlung:</i>	<i>6.218 Euro/Monat</i>
<i>Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auf 282 Euro:</i>	<i>42,30 Euro/Monat</i>

Wenn nach Abzug des umgewandelten Entgelts ein Teil des umgewandelten Betrages über der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung liegt, wird dieser Teil bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nicht berücksichtigt.

Beispiel 3:

Eine im Rechtskreis Ost tätige Beschäftigte verdient oberhalb der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (hier BBG RV [Ost]) und wendet für ihre betriebliche Altersversorgung durch die Entgeltumwandlung monatlich 250 Euro auf. Nach Abzug des umgewandelten Betrags liegt das monatliche sozialversicherungspflichtige Entgelt 50 Euro unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (hier BBG RV [Ost]). Nur für diese 50 Euro wird der pauschale Arbeitgeberzuschuss gezahlt, der über der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgehende Teil in Höhe von 200 Euro bleibt unberücksichtigt. Der Arbeitgeber leitet monatlich an die VBL einen Zuschuss in Höhe von 7,50 Euro (15 % * 50 Euro) weiter.

BBG RV [Ost] im Jahr 2022:	6.750 Euro/Monat
Entgelt vor Entgeltumwandlung:	6.950 Euro/Monat
Entgeltumwandlungsbetrag:	250 Euro/Monat
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt nach Entgeltumwandlung:	6.700 Euro/Monat
Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auf 50 Euro:	7,50 Euro/Monat

Bei mehr als einem Entgeltumwandlungsbetrag werden die Beträge zusammengefasst und von dem monatlichen sozialversicherungspflichtigen Entgelt abgezogen.

Der Zuschuss wird für den Betrag gezahlt, der nach Abzug vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Bei der Berechnung des Zuschusses ist auf eine monatliche Betrachtung abzustellen.

Beispiel 4:

Eine im Rechtskreis West tätige Beschäftigte verwendet für ihre betriebliche Altersversorgung durch die Entgeltumwandlung einmal jährlich im Monat November einen Betrag in Höhe von 1.200 Euro. Ihr monatliches sozialversicherungspflichtiges Entgelt liegt im Monat der Entgeltumwandlung 100 Euro über der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (hier BBG RV [West]). Nach Abzug des umgewandelten Betrages liegt das sozialversicherungspflichtige Entgelt in dem Monat 1.100 Euro unter der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (hier BBG RV [West]). Der Arbeitgeber leitet einmalig an die VBL einen Zuschuss in Höhe von 165 Euro (15 % * 1.100 Euro) weiter.

BBG RV [West] im Jahr 2022:	7.050 Euro/Monat
Entgelt vor Entgeltumwandlung:	7.150 Euro/Monat
Entgeltumwandlungsbetrag (als jährliche Einmalzahlung):	1.200 Euro/Jahr
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt nach Umwandlung (im Monat der Entgeltumwandlung):	5.950 Euro/Monat
Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auf 1.100 Euro (100 Euro bleiben unberücksichtigt):	165 Euro

5. Entgeltumwandlung bei Pfändung

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet die/der Beschäftigte auf einen Teil ihres/seines künftigen Entgelts. In Höhe dieses Entgeltverzichts ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge an die VBL zu zahlen. Dadurch entsteht eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. In Pfändungsfällen ist bzgl. der Entgeltumwandlung zu unterscheiden, ob die Entgeltumwandlung vor oder nach der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vereinbart wurde:

- Entgeltumwandlung vor Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses:
Auf das umgewandelte Entgelt nach § 3 Abs. 2 TV EntgeltU-B/L entstehen keine pfändbaren Ansprüche auf Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO. Das pfändbare Einkommen wird deshalb auf der Basis des um die Entgeltumwandlung verminderten Bruttoentgelts berechnet¹.

¹ BAG, Urteil vom 14. Oktober 2021 – 8 AZR 96/20

- Entgeltumwandlung nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses: Auf das umgewandelte Entgelt, das den Höchstbetrag nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV EntgeltU-B/L übersteigt, entstehen pfändbare Ansprüche auf Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO. Entsprechende Anträge auf Entgeltumwandlung sind grundsätzlich abzulehnen.

Die Hinweise unter Ziffer 13 des Rundschreibens vom 29. August 2011 werden aufgehoben und durch diese ersetzt.

6. Mustervereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen

Die Mustervereinbarung zum Abschluss der Entgeltumwandlung wurde auf den aktuellen Stand gebracht und ist als Anlage zu diesem Rundschreiben beigelegt. Das Rundschreiben vom 5. Dezember 2011 – D5 – 220 777-25/1 wird hiermit aufgehoben. Ich bitte künftig, das aktualisierte Muster zu verwenden. Die als Anlage beigelegte Mustervereinbarung steht im Word-Format auch auf der Homepage des BMI unter der Rubrik Arbeitsvertragsmuster als Download zur Verfügung (<https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/tvoed/arbeitsvertragsmuster/arbeitsvertragsmuster-node.html>).

Im Übrigen weise ich darauf hin, dass der Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen ist. Die Fristen richten sich nach Ziffer II.5.1 meines Rundschreibens vom 29. August 2011.

Im Auftrag



Dr. Leist

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.

Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen nach TV-EntgeltU-B/L

Zwischen

Arbeitgeber

und

Beschäftigte/Beschäftigter

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 i. V. m. §§ 26 und 27 des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) 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 _____ Cent
- werden für eine betriebliche Altersversorgung verwendet (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).
- (2) Die umgewandelten Entgelte werden als Beiträge in die freiwillige Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die **VBL**extra (Rentenversicherung nach dem Punktemodell)
- Tarifvariante **A** (Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente)
 - Tarifvariante **B** (Alters- und Hinterbliebenenrente)
 - Tarifvariante **C** (Alters- und Erwerbsminderungsrente)
 - Tarifvariante **D** (Altersrente)
- 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 gleichbleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

§ 2

- (1) Die in § 1 genannten Beiträge werden durch den Arbeitgeber an die VBL unter Beachtung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für den Durchführungsweg Pensionskasse entrichtet.
- (2) Es finden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) sowie die Satzung der VBL (VBLS) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 3

- (1) Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden vom Arbeitgeber solange und soweit entrichtet, als er zur Zahlung des Entgelts aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist¹.
- (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 der/dem Beschäftigten für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge zur Verfügung.

§ 4

- (1) Diese Vereinbarung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten² – erstmals zum _____³ – von dem/der Beschäftigten gekündigt werden. Die Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Die/der ausgeschiedene Beschäftigte kann als Versicherungsnehmerin/Versicherungsnehmer 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 fortzusetzen⁴.

§ 5

Der/dem Beschäftigten ist bewusst, dass vor Vertragsabschluss wegen der individuellen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen eine Beratung bei den jeweils zuständigen Stellen sinnvoll sein kann.

§ 6

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

Ort, Datum

Ort, Datum

Arbeitgeber

Beschäftigte/Beschäftigter

¹ Keine Zahlungsverpflichtung besteht also z. B. nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen, in den Fällen des Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts oder Elternzeit.

² Die vorgeschlagene Frist entspricht der Vorlaufzeit bei der Beantragung der Entgeltumwandlung.

³ Die Umwandlung monatlicher Entgeltansprüche hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zur erfolgen. In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig (§ 5 Abs. 2 Satz 1 und 2 TV-EntgeltU-B/L).

⁴ Im Falle der Fortführung mit eigenen Beiträgen, sind die Beiträge von der/dem Beschäftigten selbst an die VBL zu entrichten. Die/der Beschäftigte muss die VBL vorab hierüber benachrichtigen.