

FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR ENTGELTUMWANDLUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

1. WAS IST ENTGELTUMWANDLUNG?

Entgeltumwandlung ist eine Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, dass künftig ein Teil Ihres Bruttolohnes als Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Dieser Beitrag ist in der Regel steuer- und sozialabgabenfrei.

Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat ein Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Allerdings können **tarifliche Entgeltansprüche** nur dann Gegenstand einer Entgeltumwandlung sein, wenn dies durch einen Tarifvertrag unmittelbar geregelt oder über eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag zugelassen ist. Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im **kommunalen** öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003 wurde den Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes der Anspruch eröffnet, künftige Entgeltansprüche in Höhe bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzl. Rentenversicherung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Für den Länderbereich gibt es einen entsprechenden Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vom 12.10.2006. Seit 01.08.2011 gibt es einen einheitlichen Tarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L). Im Bereich der kath. Kirche und der Caritas kann die Entgeltumwandlung seit 2002 durchgeführt werden. Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich bitte bei Ihrem Arbeitgeber über die Zulässigkeit einer Entgeltumwandlung.

Bei über- oder außertariflichen Bestandteilen der Vergütung ist eine Entgeltumwandlung, unabhängig von der Regelung im Tarifvertrag, immer möglich.

2. WER KANN EINE ENTGELTUMWANDLUNG BEANTRAGEN?

Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigte mit einem Entgelt in der Gleitzone (Achtung: Durch Entgeltumwandlung kann eine/ein Beschäftigte/r in die Gleitzone oder in die geringfügige Beschäftigung rutschen), da die Beiträge das Brutto-Entgelt mindern. Für Beamte/Beamtinnen besteht kein Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Auch Beschäftigte eines Mitglieds der Zusatzversorgungskasse, die in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind (z. B. Ärzte oder Rechtsanwälte) haben als Arbeitnehmer einen Anspruch aus dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und können steuer- und sozialversicherungsfrei Arbeitsentgelt umwandeln. Angestellte, denen auf arbeitsrechtlicher Basis eine beamtenrechtliche Versorgung zugesagt wurde (z. B. dienstordnungsmäßig Angestellte) und die aus diesem Grund nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben ebenfalls die Möglichkeit, eine Entgeltumwandlung zu vereinbaren.

3. WAS IST DAS BESONDERE AN EINER ENTGELTUMWANDLUNG?

Der besondere Vorteil liegt darin, dass der für die Altersvorsorge aufgewendete Beitrag in der Regel **steuer- und sozialversicherungsfrei** ist. Ihr tatsächlicher Nettoaufwand ist dadurch weitaus geringer, als die aus Ihrem Bruttoentgelt abgeführten Beiträge (siehe auch Beispiele am Ende).

4. WAS IST ENTGELT?

Entgelt ist jede Gegenleistung für erbrachte Arbeit, also insbesondere die laufende monatlich Vergütung oder die Jahressonderzahlung. Auch vermögenswirksame Leistungen (vwL) können für eine Entgeltumwandlung genutzt werden, es sei denn, es gibt entgegenstehende tarifvertragliche Regelungen. Eine Entgeltumwandlung ist nur bei **künftigen Entgeltansprüchen** möglich, der/die Beschäftigte darf also seine/ihre arbeitsvertragliche Arbeitsleistung noch nicht erbracht haben. Wollen Sie also z. B. die Jahressonderzahlung, die im November gezahlt wird, umwandeln, müssen Sie dies bis spätestens Oktober mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

5. IST EINE ENTGELTUMWANDLUNG AUS JEDEM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS MÖGLICH?

Nur Zuwendungen aus einem **ersten** Beschäftigungsverhältnis können steuerlich gefördert werden. Dies betrifft also alle Beschäftigungen, für die die Lohnsteuer nach den Steuerklassen I bis V und **nicht** nach Steuerklasse VI erhoben wird.

6. IN WELCHER HÖHE KANN ENTGELT UMGEWANDELT WERDEN?

Sie haben die Möglichkeit, bis zu 8 % der

Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) – also im Jahr 2019 bis zu max. **6.432 €** jährlich – **steuerfrei** umzuwandeln. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG alter Fassung) beim Versicherten pauschal besteuert werden, werden auf das steuerfreie Volumen von 8 % angerechnet und schmälern damit dieses steuerfreie Volumen. Das umgewandelte Entgelt ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung auch **sozialversicherungsfrei** (2019: bis max. 3.216 €).

7. GIBT ES EINEN MINDESTBEITRAG BEI DER ENTGELTUMWANDLUNG?

Ja, er beträgt im Jahr 2019: **233,63 €**.

8. KANN ICH ALLEINE DEN HÖCHSTBETRAG AUSSCHÖPFEN?

Nein. Ihr Arbeitgeber zahlt neben der Umlage (3,75 %) einen **Zusatzbeitrag** in Höhe von **4 %** des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (entspricht dem ZVK-Brutto auf der Gehaltsabrechnung). Im Abrechnungsverband II wird ein Pflichtbeitrag von 4,8 % gezahlt. Der Zusatzbeitrag (oder Pflichtbeitrag) ist steuer- und sozialabgabenfrei und dient der Finanzierung Ihrer Betriebsrente bei der BVK Zusatzversorgung. Damit verringert sich der für die Entgeltumwandlung nutzbare Teil des Gesamtbetrages um die Höhe des Zusatzbeitrags. Allerdings erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich, womit sich regelmäßig ein höherer Grenzbetrag ergibt.

Beispiel:

Ein Beschäftigter verdient 3.000 € brutto monatlich. Beim Beschäftigten werden keine Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert. Der Arbeitgeber führt monat-

lich 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (also 120 €) als Zusatzbeitrag an die Zusatzversorgung ab. Da er den Zusatzbeitrag steuer- und sozialabgabenfrei stellt, verringert sich der sozialabgabenfreie Betrag von 3.216 € um 1.440 € (12 x 120 = 1.440), also auf 1.776 €. Der steuerfreie Betrag von 6.432 € verringert sich um 1.440 € (12 x 120 = 1.440), also auf 4.992 €. Der Beschäftigte kann damit noch einen Beitrag von max. 1.776 € sozialabgabenfrei und von max. 4.992 € steuerfrei umwandeln.

9. WAS IST, WENN DIE STEUER- UND SOZIALABGABENFREIEN GRENZEN ÜBERSCHRITTEN WERDEN?

Da der sozialabgabenfreie Beitrag derzeit auf max. 3.216 € und der steuerfreie Beitrag auf max. 6.432 € begrenzt sind, sind Beiträge, die diese Grenzen übersteigen, steuer- bzw. sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Ein Beschäftigter verdient 3.000 € monatlich und möchte pro Monat 250 € (also 3.000 € im Jahr) umwandeln. Beim Beschäftigten werden keine Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert. Der Arbeitgeber führt monatlich 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts steuerfrei als Zusatzbeitrag an die BVK Zusatzversorgung ab, der sozialabgabenfreie Betrag für die Entgeltumwandlung des Beschäftigten verringert sich also auf 1.776 € (siehe Beispiel weiter oben). Damit sind 1.224 € für den Beschäftigten **sozialversicherungspflichtig**. Da die steuerfreie Obergrenze von 6.432 € durch Zusatzbeitrag und Entgeltumwandlung nicht überschritten wird, ist der Beitrag zur Entgeltumwandlung aber vollständig **steuerfrei**.

10. GILT DIE STEUERFREIE OBERGRENZE AUCH, WENN EINE ENTGELTUMWANDLUNG NICHT FÜR EIN VOLLES JAHR VORLIEGT?

Ja, die Höchstbeträge sind Jahresbeträge. Der Jahresbetrag kann in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter ist ab 1. Mai beschäftigt und will Entgelt umwandeln. Es können also in den verbleibenden acht Monaten steuerfrei 804 € (= ein Achtel von 6.432 €) pro Monat umgewandelt werden.

Bei einem Arbeitgeberwechsel während des Jahres können die Höchstbeträge erneut voll in Anspruch genommen werden, auch wenn der/die Beschäftigte sie im vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis bereits ausgeschöpft hatte.

11. VERRINGERT SICH DURCH DIE ENTGELTUMWANDLUNG MEINE SPÄTERE BETRIEBSRENTE?

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ist Grundlage für Ihre arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente bei der BVK Zusatzversorgung. Dieses verringert sich durch eine Entgeltumwandlung nicht. Ihre spätere Betriebsrente wird also durch die Entgeltumwandlung **nicht gemindert**.

Generell gilt: Bemessungsgrundlage für zukünftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitgeberleistungen (betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung etc.) bleibt das bisherige Arbeitsentgelt (also das Entgelt, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde; sog. Schattengehalt).

12. VERRINGERT SICH DURCH DIE ENTGELTUMWANDLUNG MEINE GESETZLICHE RENTE?

Ja, das ist dann der Fall, wenn Ihr Entgelt unter der Beitragsbemessungsgrenze (2019: 6.700 € monatlich) liegt. Durch die Entgeltumwandlung verringern Sie Ihr sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt – damit verringern sich auch die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Diese Verringerung ist allerdings nicht sehr groß. Derzeit vermindert sich die gesetzliche Monatsrente um ca. 0,82 € pro fehlende 1.000 € Entgelt im Jahr.

13. KANN DIE ENTGELTUMWANDLUNG AUSWIRKUNGEN AUF DIE KRANKENVERSICHERUNG ODER EIN ELTERNGELD HABEN?

Die Entgeltumwandlung verringert das sozialversicherungspflichtige Entgelt. Bei Bestehen einer privaten Krankenversicherung kann der/die Beschäftigte unter die Grenze der Krankenversicherungspflicht rutschen und damit eine Pflicht zur Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung entstehen. Außerdem reduziert eine Entgeltumwandlung auch die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld.

Eine Entgeltumwandlung kann ein späteres Elterngeld mindern, da die steuerfreien Beiträge zur Entgeltumwandlung bei der Ermittlung des für das Elterngeld maßgeblichen Einkommens unberücksichtigt bleiben.

14. WAS MUSS ICH BEI ALTERSTEILZEIT BEACHTEN?

Durch die Entgeltumwandlung vermindert sich grundsätzlich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt und damit

in aller Regel auch die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistungen. Ob aber auch tatsächlich Einbußen bei den Aufstockungsleistungen entstehen, kann nur anhand der Umstände des Einzelfalles (z. B. Abhängigkeit von der Steuerklasse) beurteilt werden. Wenden Sie sich am besten an Ihren Arbeitgeber. Auch ist die Rentabilität einer kurz vor oder während der Altersteilzeit abgeschlossenen PlusPunkt-Rente wegen der kurzen Laufzeit bis zum Rentenbeginn genau unter die Lupe zu nehmen. Besteht bereits bei Eintritt in die Altersteilzeit eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung, kann diese bedenkenlos fortgeführt werden.

15. WAS PASSIERT MIT DEN BEREITS GEZAHLTEN BEITRÄGEN, WENN ICH MEIN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS BEENDE?

Aus den bereits gezahlten Beiträgen haben Sie eine sofort unverfallbare Anwartschaft erworben. Die daraus zu zahlende Altersrente können Sie unabhängig vom Rentenfall in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem vollendeten 62. Lebensjahr jederzeit beantragen.

16. ZAHLT DER ARBEITGEBER ZUSCHÜSSE BEI DER ENTGELTUMWANDLUNG?

Die Zahlung eines Zuschusses durch den Arbeitgeber sieht der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für den kommunalen öffentlichen Dienst bisher nicht vor. Teilweise zahlen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes jedoch Zuschüsse. Im Bereich der katholischen Kirche und der Caritas wird z. B. – sofern für die/den Beschäftigte/n eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht – ein Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrages gezahlt. Der Zuschuss muss zwin-

gend in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung fließen. Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich dann aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beiträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beiträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss.

17. KANN EINE PLUSPUNKTRENTE ALS ENTGELTUMWANDLUNG SPÄTER AUF EINEN RIESTER-VERTRAG UMGESTELLT WERDEN?

Die PlusPunktRente kann sowohl als Entgeltumwandlung als auch als Riester-Vertrag abgeschlossen werden, da die BVK Zusatzversorgung beide Vertragsvarianten anbietet. Der Wechsel von einer Entgeltumwandlung zu einem Riester-Vertrag und umgekehrt ist jederzeit möglich, indem der früher abgeschlossene Vertrag beitragsfrei gestellt und ein neuer aktiver Vertrag abgeschlossen wird. Zudem können im Rahmen der PlusPunktRente sowohl die Entgeltumwandlung als auch die Riester-Rente nebeneinander abgeschlossen und damit beide Förderwege genutzt werden. Wir erstellen Ihnen gerne eine Berechnung, welche Vertragsvariante im Einzelfall die höhere Förderquote aufweist.

18. WIE LANGE MUSS ICH DIE VERSICHERUNG FORTFÜHREN?

Es gibt keine Mindestlaufzeiten. Sie können jederzeit – unter Einhaltung einer möglicherweise vom Arbeitgeber vorgegebenen Bindungsfrist – die Zahlungen

einstellen und die Versicherung durch den Arbeitgeber (er ist Versicherungsnehmer) beitragsfrei stellen lassen. Ihre bis dahin erworbene Anwartschaft auf Rentenleistungen bleibt Ihnen erhalten.

Später können Sie den Vertrag wieder aktivieren und die Zahlung von Beiträgen wieder aufnehmen, wenn noch ein Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber besteht. Unter Umständen gelten für die wieder aktivierte Versicherung die Bedingungen eines neuen Tarifes, falls zwischenzeitlich ein neuer Tarif eingeführt wurde. Ein Anspruch auf Fortführung nach den Bedingungen des früheren Tarifes besteht nur bei einer Beitragsfreistellung wegen Elternzeit (vgl. § 112 VVG) und einer Fortführung unmittelbar nach Ende der Elternzeit.

Eine spätere Altersrente wird aufgrund der bis zum Rentenbeginn erworbenen Versorgungspunkte ermittelt. Sofern Sie eine Erwerbsminderungsrente beantragen, wird das bis zum Beginn der Rente angesammelte Kapital verrentet (es gibt keine Zurechnungszeiten bei der PlusPunktRente).

19. KANN ICH BEI AUSSCHEIDEN AUS DEM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS DIE VERSICHERUNG FORTFÜHREN?

Sie können die PlusPunktRente auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis (z. B. bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber, der nicht Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist) **mit eigenen, versteuerten Beiträgen fortführen**, wenn Sie dies innerhalb von drei Monaten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei der BVK Zusatzversorgung beantragen. Allerdings müssen Sie die Beiträge dann selbst an uns überweisen. Die Vorteile der Fördermöglichkeiten für Entgeltumwandlung bestehen nicht mehr, dafür ist aber möglicherweise eine Riester-Förderung möglich. Falls Sie keine Beiträge mehr

zahlen möchten, wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.

Wenn Sie zu einem Arbeitgeber wechseln, der Mitglied der BVK Zusatzversorgung ist, können Sie mit ihm die Fortführung der Entgeltumwandlung vereinbaren.

20. WAS GESCHIEHT, WENN DAS BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS FORTBESTEHT, ABER KEIN ARBEITSENTGELT DURCH DEN ARBEITGEBER GEZAHLT WIRD?

Bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung (z. B. Elternzeit, Bezug von Krankengeld, Beurlaubung ohne Bezüge) kann kein Entgelt mehr umgewandelt werden. Die PlusPunktRente als Entgeltumwandlung wird dann durch den Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) beitragsfrei gestellt. Sie als Beschäftigte/r haben aber die Möglichkeit, neben der beitragsfreien Entgeltumwandlung eine weitere PlusPunktRente (ohne die Förderung der Entgeltumwandlung, aber evtl. mit Riester-Förderung) abzuschließen und selbst die Beiträge einzuzahlen um Versorgungslücken zu vermeiden. Wurde die Entgeltumwandlung wegen einer Elternzeit beitragsfrei gestellt, so haben Sie einen Anspruch darauf, die Entgeltumwandlung unmittelbar nach der Elternzeit mit den Bedingungen des früheren Tarifs fortzuführen, auch wenn zwischenzeitlich ein Tarifwechsel stattgefunden hat.

21. WIE IST EINE AUS DER ENTGELTUMWANDLUNG ENTSTANDENE RENTENLEISTUNG ZU VERSTEUERN?

Dies hängt von der Versteuerung der Altersvorsorgebeiträge ab:

- Waren die Beiträge steuerfrei (Regelfall), werden die Leistungen im Rentenfall voll besteuert.

- Wurden die Beiträge pauschal oder individuell versteuert, erfolgt im Rentenfall nur eine Besteuerung des Ertragsanteils.

22. GILT FÜR DIE RENTENLEISTUNGEN DIE BEITRAGSPFLICHT ZUR KRANKENVERSICHERUNG DER RENTNER (UND PFLEGEVERSICHERUNG)?

Eine Entgeltumwandlung wird immer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen als Versorgungsbezüge grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht der Rentner (und Pflegeversicherung). Die Beitragspflicht der Rentenleistungen besteht auch dann, wenn die PlusPunktRente nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgelt mit eigenen Beiträgen fortgeführt wurde.

23. WAS MUSS ICH TUN, UM DIE ENTGELTUMWANDLUNG BEI DER BVK ZUSATZVERSORGUNG DURCHZUFÜHREN?

Sie sollten vor der Durchführung der Entgeltumwandlung eine Modellberechnung zu PlusPunktRente mit Entgeltumwandlung durchführen. Mit der Modellberechnung erhalten Sie vor Vertragsabschluss die notwendigen Vertragsinformationen (Allgemeine Versicherungsbedingungen, Produkt- und Vertragsinformationen) sowie das Antragsformular. Auf dem Antragsformular findet sich in der Regel auch die Möglichkeit, auf das Kündigungsrecht zu verzichten und den Vertrag „Hartz IV-sicher“ zu machen, sowie eine/n Lebensgefährtin/Lebensgefährten als bezugsberechtigten einzutragen.

Bitte wenden Sie sich dazu direkt an Ihren **Arbeitgeber**.

Sie müssen mit Ihrem Arbeitgeber die Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbaren. Beachten Sie bitte, dass diese Vereinbarung der Schriftform bedarf. Der Arbeitgeber kann Sie dann bei uns zur Entgeltumwandlung anmelden und das Versicherungsverhältnis für Sie begründen. Zum Zeitpunkt der Anmeldung muss das Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber, der Mitglied unserer Kasse ist, bestehen. Nach der Anmeldung erhält Ihr Arbeitgeber – als Versicherungsnehmer – den Versicherungsschein und eine Kopie des Versicherungsscheines zur Weitergabe an Sie. Außerdem erhält Ihr Arbeitgeber alle Informationen, um die Beiträge an uns abzuführen.

24. WELCHE VORTEILE BIETET MIR DIE ENTGELTUMWANDLUNG BEI DER BVK ZUSATZVERSORGUNG?

Die Entgeltumwandlung ist eine Variante unserer **PlusPunktRente** und bildet eine zusätzliche Absicherung in Ergänzung zu der von Ihrem Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente. Als Beschäftigte/r erhalten Sie Ihre späteren Leistungen aus der Betriebsrente und der PlusPunktRente **aus einer Hand** und haben mit unserer Kasse den gleichen Ansprechpartner. Es entstehen weder für Ihren Arbeitgeber noch für Sie Abschluss- oder Provisionskosten. Außerdem werden von uns keine Gewinne an Aktionäre ausgeschüttet, die Beiträge kommen also unmittelbar den Versicherten zugute. Unsere Verwaltungskosten bewegen sich auf einem sehr niedrigen Niveau.

Sie können bei uns monatlich gleichbleibende Beträge sowie jährliche Einmalzahlungen und einmalige Einmalzahlungen umwandeln. Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer des Versicherungsverhältnisses, Sie als Beschäftigte/r sind der Versicherte.

Fordern Sie eine kostenlose und unverbindliche **Modellberechnung** zur PlusPunkt-Rente bei uns an oder rechnen Sie auf unserer Website (**www.pluspunktrente.de** im Menüpunkt „Rentenrechner“) online.

Anlage:

RESTBETRÄGE FÜR ENTGELTUMWANDLUNG (ABRECHNUNGSVERBAND I)

In der Übersicht finden Sie den vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpften **steuerfreien Restbetrag für die Entgeltumwandlung in EURO**. Der Restbetrag steht für die Entgeltumwandlung des/der Beschäftigten steuerfrei zur Verfügung. Dabei wurde berücksichtigt, dass vom steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (2019: 6.432 €) vorab der **Zusatzbeitrag** (von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens) an die BVK Zusatzversorgung abgezogen wird. Dies ist in der Tabelle bereits eingearbeitet. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) beim Beschäftigten pauschal besteuert werden, würden auf das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG vorher angerechnet werden und würden dieses schmälern.

Beiträge sind im Jahr 2019 bis max. 3.216 € jährlich sozialabgabenfrei.

Beachten Sie bitte auch, dass die Höchstbeträge von der jeweils **gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung** (West) abhängig sind. Der Übersicht konnte die Beitragsbemessungsgrenze 2019 zugrunde gelegt werden, die Beitragsbemessungsgrenzen der folgenden Jahre sind noch nicht bekannt. Durch die jährlich steigende Beitragsbemessungsgrenze werden sich auch die Restbeträge erhöhen.

2019	Zusatzbeitrag an die ZVK - 4,00 %	
	steuer- und sozialabgabenfrei - max. 3.216 € zusätzlich steuerfrei - max. 3.216 €	
Jahreseinkommen	steuerfreier Restbetrag	sozialabgabenfreier Restbetrag
20.000,00	5.632,00	2.416,00
25.000,00	5.432,00	2.216,00
30.000,00	5.232,00	2.016,00
35.000,00	5.032,00	1.816,00
40.000,00	4.832,00	1.616,00
45.000,00	4.632,00	1.416,00
50.000,00	4.432,00	1.216,00
55.000,00	4.232,00	1.016,00
60.000,00	4.032,00	816,00
65.000,00	3.832,00	616,00
70.000,00	3.632,00	416,00

Anlage:

RESTBETRÄGE FÜR ENTGELTUMWANDLUNG (ABRECHNUNGSVERBAND II)

In der Übersicht finden Sie den vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpften **steuerfreien Restbetrag für die Entgeltumwandlung in EURO**. Der Restbetrag steht für die Entgeltumwandlung des/der Beschäftigten steuerfrei zur Verfügung. Dabei wurde berücksichtigt, dass vom steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (2019: 6.432 €) vorab der **Pflichtbeitrag** (von 4,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens) an die BVK Zusatzversorgung abgezogen wird. Dies ist in der Tabelle bereits eingearbeitet. Beiträge, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) beim Beschäftigten pauschal besteuert werden, würden auf das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG vorher angerechnet werden und würden dieses schmälern.

Beiträge sind im Jahr 2019 bis max. 3.216 € jährlich sozialabgabenfrei.

Beachten Sie bitte auch, dass die Höchstbeträge von der jeweils **gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung** (West) abhängig sind. Der Übersicht konnte die Beitragsbemessungsgrenze 2019 zugrunde gelegt werden, die Beitragsbemessungsgrenzen der folgenden Jahre sind noch nicht bekannt. Durch die jährlich steigende Beitragsbemessungsgrenze werden sich auch die Restbeträge erhöhen.

2019	Pflichtbeitrag an die ZVK - 4,80 %	
	steuer- und sozialabgabenfrei - max. 3.216 € zusätzlich steuerfrei - max. 3.216 €	
Jahreseinkommen	steuerfreier Restbetrag	sozialabgabenfreier Restbetrag
20.000,00	5.472,00	2.256,00
25.000,00	5.232,00	2.016,00
30.000,00	4.992,00	1.776,00
35.000,00	4.752,00	1.536,00
40.000,00	4.512,00	1.296,00
45.000,00	4.272,00	1.056,00
50.000,00	4.032,00	816,00
55.000,00	3.792,00	576,00
60.000,00	3.552,00	336,00
65.000,00	3.312,00	96,00
70.000,00	3.072,00	0,00

Anlage:

BEISPIELE MIT ABGABEN-ERSPARNIS UND FÖRDERQUOTE

In den folgenden Beispielen haben wir für Sie anschaulich dargestellt, welche Ersparnis an Steuern und Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung in typischen Fallkonstellationen möglich ist. Wir sind dabei von einem **umgewandelten Betrag von 1.200 €** im Jahr ausgegangen.

In der **linken Spalte** finden Sie die anfallenden Abgaben ohne Durchführung einer Entgeltumwandlung. Bei den Sozialabgaben haben wir immer den Arbeitnehmer-Anteil berücksichtigt (Krankenversicherung 7,75 % (inkl. durchschnittlich 0,45 % Zusatzbeitrag), Rentenversicherung 9,30 %, Arbeitslosenversicherung 1,25 %, Pflegeversicherung 1,525 % (+ 0,25 % bei Kinderlosen)).

In der **rechten Spalte** sehen Sie die abzuführenden Abgaben nach der steuer- und sozialabgabenfreien Umwandlung von 1.200 € Arbeitsentgelt.

Als Ergebnis haben wir für Sie die **Ersparnis** an Steuern und Sozialabgaben dargestellt.

Außerdem haben wir auch die jeweilige **Förderquote** berechnet (Verhältnis von Ersparnis an Abgaben zu umgewandelten Entgelt).

Beispiel 1:

Angestellter, ledig, kein Kind 30.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse I, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	30.000,00 €	28.800,00 €	
Lohnsteuer	3.528,00 €	3.247,00 €	
Kirchensteuer	282,24 €	259,76 €	
Solidaritätszuschlag	194,04 €	178,58 €	
Sozialabgaben	6.022,50 €	5.781,60 €	
Gesamt-Abzüge	10.026,78 €	9.466,94 €	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:	559,84 €		Förderquote: 46,65 %

Beispiel 2:

Angestellter, ledig, kein Kind 40.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse I 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	40.000,00 €	38.800,00 €	
Lohnsteuer	6.041,00 €	5.724,00 €	
Solidaritätszuschlag	332,25 €	314,82 €	
Sozialabgaben	8.030,00 €	7.789,10 €	
Gesamt-Abzüge	14.403,25 €	13.827,92 €	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €:	575,33 €		Förderquote: 47,94 %

Beispiel 3:

Angestellter, verheiratet, kein Kind 30.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse III, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	30.000,00 €	28.800,00 €	
Lohnsteuer	918,00 €	708,00 €	
Kirchensteuer	73,44 €	56,64 €	
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €	
Sozialabgaben	6.022,50 €	5.781,60 €	
Gesamt-Abzüge	7.013,94 €	6.546,24 €	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €: 467,70 €			Förderquote: 38,97 %

Beispiel 4:

Angestellter, verheiratet, 1 Kind 40.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse III, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	40.000,00 €	38.800,00 €	
Lohnsteuer	3.062,00 €	2.786,00 €	
Kirchensteuer	100,48 €	82,24 €	
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €	
Sozialabgaben	7.930,00 €	7.692,10 €	
Gesamt-Abzüge	11.092,48 €	10.560,34 €	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €: 532,14 €			Förderquote: 44,34 %

Beispiel 5:

Angestellter, teilzeitbeschäftigt, verheiratet, 1 Kind 20.000 € Jahresbrutto, Steuerklasse V, 8 % Kirchensteuer 1.200 €/Jahr umgewandeltes Entgelt			
Brutto	20.000,00 €	18.800,00 €	Das Kind findet steuerlich keine Berücksichtigung.
Lohnsteuer	3.594,00 €	3.126,00 €	
Kirchensteuer	287,52 €	250,08 €	
Solidaritätszuschlag	197,67 €	171,93 €	
Sozialabgaben	3.965,00 €	3.727,10 €	
Gesamt-Abzüge	8.044,19 €	7.275,11 €	
Ersparnis bei Entgeltumwandlung von 1.200,00 €: 769,08 €			Förderquote: 64,09 %

Weitere Fragen beantworten wir Ihnen gerne. Sie erreichen unsere

Hotline zur PlusPunktRente unter

Telefon: 089 / 9235 – 7450

oder

E-Mail: pluspunktrente@versorgungskammer.de

Versicherte aus der Pfalz wenden sich bitte an

Telefon: 06322 / 936 – 450

oder

E-Mail: zvz@ppa-duew.de

Wichtige Informationen und Formulare finden Sie auch unter

www.pluspunktrente.de in den Rubriken
„Arbeitgeber – Broschüren/Informationen bzw. Formulare“