

Entgeltumwandlung

Fragen und Antworten (Tarif 2002)



Warum sollte ich eine zusätzliche freiwillige Versicherung abschließen?

Noch nie war die Unsicherheit über die gesetzliche Altersversorgung so groß wie heute. Und das nicht zu Unrecht, denn unsere Gesellschaft entwickelt sich seit einigen Jahren zu einer „Altersrepublik“ mit einem Großteil an Rentnern und einer geringen Geburtenrate, sodass es zukünftig zu wenige Erwerbstätige geben wird. 1955 kamen noch etwa sechs Erwerbstätige auf einen Rentner*. Ca. 2030 werden in Deutschland voraussichtlich nur noch zwei Erwerbstätige einem Rentner gegenüberstehen. Das konnte auch kein „Generationenvertrag“ voraussehen.

Die bereits getroffenen Einschnitte machen sich schon jetzt bemerkbar. Das **Rentenniveau** in der gesetzlichen Rentenversicherung ist für einen so genannten „Standard- oder Eckrentner“ (45-jährige Erwerbstätigkeit) **heute** bereits auf **ca. 48 % des letzten Nettolohnes** gesunken und wird voraussichtlich weiter sinken. **Die Folge ist, dass für viele Menschen im Ruhestand ein ausreichender Lebensstandard nicht mehr gesichert ist.** Zudem ist eine durchgängige 45-jährige Erwerbstätigkeit heutzutage eher eine Seltenheit. Lange Schulausbildung, Studienzeiten oder Lücken im Erwerbsleben führen dazu, dass die meisten Beschäftigten diese Voraussetzungen nicht erfüllen. Sie werden daher mit deutlich weniger Rente als die heutige Rentnergeneration aus der gesetzlichen Rentenversicherung auskommen müssen.

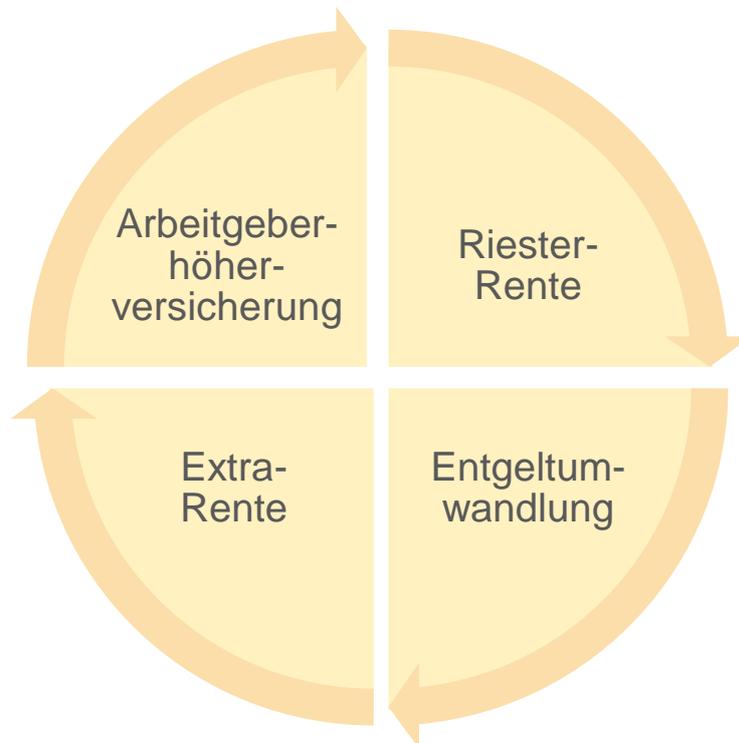
Durch die Stiftung Warentest (Zeitschrift Finanztest) wird das Thema Altersvorsorge stetig ausführlich durchleuchtet, insbesondere die betriebliche Altersvorsorge. Die Ergebnisse bzw. Meinungen werden wir in diesem Heft an einigen Punkten anbringen. Fazit der vielen bisher durchgeführten Tests war jedoch, dass jeder etwas für seine Altersvorsorge tun sollte, um im Alter nicht mit leeren Händen dazustehen, und das so früh und so viel wie möglich.

In diesem Zusammenhang möchten wir Sie außerdem darauf hinweisen, dass auf Grund der Inflation eine heute ausgewiesene Rente zum Rentenbeginn eine deutlich niedrigere Kaufkraft hat.

Mit Ihrer Betriebsrente (Pflichtversicherung) trägt Ihr Arbeitgeber dem Umstand des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus bereits Rechnung und ermöglicht Ihnen zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Altersvorsorge. Dies ist in der heutigen Zeit **ein Privileg**, denn welcher Arbeitgeber finanziert seinen Beschäftigten eine zusätzliche Altersvorsorge. Wie bereits angedeutet, wird das Rentenniveau stetig sinken und ein Rentner zukünftig durch die Rentenleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Leistung aus der Betriebsrente trotzdem nicht den gewohnten Lebensstandard im Alter halten können. Daher ist die zusätzliche Altersvorsorge für jeden unerlässlich geworden.

*Die Verwendung der männlichen Form schließt stets die weibliche Form mit ein.

Durch die bestehende Pflichtversicherung eröffnet sich für Sie als Beschäftigter unseres Mitgliedes die Möglichkeit, weiterführend für den gesicherten Ruhestand in Form von freiwilligen Versicherungen vorzusorgen. Im Rahmen unserer freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge bieten wir mehrere Produkte an. Dies sind:



Nach Meinung der Zeitschrift Finanztest sollte eine Kombination aus mehreren Altersvorsorgeprodukten gewählt werden, um die lukrativste Rendite zu erzielen, die gesamten staatlichen Förderungen zu nutzen und so bestmöglich für den Ruhestand vorzusorgen. Und mit uns als Ihrem Partner können Sie all dies zu tollen Konditionen tun. Welche das konkret sind, erfahren Sie in dieser Broschüre.

In dieser Broschüre informieren wir Sie über die *Entgeltumwandlung*. Bei Interesse an unseren anderen Produkten können Sie sich gern an unsere Kundenberater wenden.

Was ist die Entgeltumwandlung der Zusatzversorgungskasse Sachsen-Anhalt (ZVK)?

Die Entgeltumwandlung der ZVK folgt zwar weitgehend der Systematik der Pflichtversicherung (Betriebsrente des öffentlichen Dienstes), sie ist aber dennoch von ihr zu unterscheiden. Die Entgeltumwandlung ist in einem eigenen Vermögensstock abgesichert; es besteht ein kapitalgedecktes Altersvorsorgesystem. Für die Entgeltumwandlung gilt keine Wartezeit. Bereits mit der Zahlung des ersten Beitrages haben Sie bei der Entgeltumwandlung eine Anwartschaft auf Leistungen bei Eintritt eines Versicherungsfalles.

Mit der Einzahlung von Beiträgen in die Entgeltumwandlung erwerben Sie Versorgungspunkte. Die Anzahl der Versorgungspunkte richtet sich nach der Höhe des Beitrages, dem versicherten Risiko

und dem Alter zum Zeitpunkt der Einzahlung [Altersfaktor, vgl. Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) Abschnitt IV, Nr. 2 Abs. 2].

Nach Ihrer persönlichen Lebenssituation können Sie neben der Altersvorsorge auch eine Erwerbsminderungs- und/oder Hinterbliebenenleistung mitversichern.

Ihre Rentenleistungen bei der ZVK werden unabhängig von der gesetzlichen Rente jährlich zum 1. Juli um 1 % erhöht.

Sollte man vor dem Erreichen der Regelaltersrentengrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden, ist man in der Entgeltumwandlung wie auch in der gesetzlichen Rentenversicherung in der Regel von Kürzungen in Form von Abschlägen leider nicht befreit. Dieser Abschlag beträgt 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente und ist bei der ZVK auf max. 10,8 % begrenzt.

Was ist das Besondere an einer Entgeltumwandlung?

Die Entgeltumwandlung ist eine freiwillige Versicherung der ZVK im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Es wird eine Vereinbarung zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihnen als Beschäftigten geschlossen, die besagt, dass in Zukunft ein Teil Ihres Bruttoeinkommens in eine Rentenansparung umgewandelt wird. Dieser Teil der Bezüge verringert das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen und führt so zu einer Einsparung von Steuern und Sozialabgaben.

Der besondere Vorteil liegt also darin, dass die Vorsorge aus dem Bruttolohn erfolgt. Das bedeutet, dass 100 % eines individuellen Beitrages für die Altersvorsorge vom Bruttoeinkommen angespart werden. Durch die Steuer- und Sozialabgabensparnis ist der reine Nettoaufwand aber erheblich geringer.

Das für die Altersvorsorge aufgewendete Entgelt ist im Rahmen der gesetzlichen Grenzen steuerfrei und sowohl der Beschäftigte als auch der Arbeitgeber leisten für diese Beiträge keine Anteile zur Sozialversicherung. Die Steuerfreiheit ergibt sich aus § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) und die Freiheit der Sozialabgaben aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Durch die Einbeziehung der Steuer- und Sozialabgabensparnis erreicht die Entgeltumwandlung eine sehr hohe Förderquote.

Hier ein Beispiel, wie Sie als Beschäftigter mit der Entgeltumwandlung der ZVK sparen können:

Ein Beschäftigter möchte 100 € monatlich in eine Altersvorsorge investieren. Sein monatliches Bruttoeinkommen im Jahr beträgt 3.000 €. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich der Sparbetrag von 100 € auf das Gehalt des Beschäftigten auswirken würde, wenn dieser die 100 € in eine Entgeltumwandlung bei der ZVK investieren würde.

Beschäftigter Steuerklasse 1*	ohne Entgeltumwand- lung	mit Entgeltumwand- lung
Bruttoentgelt	3.000 €	3.000 €
Sparbeitrag		100 €
Bruttoentgelt neu	3.000 €	2.900 €
Abzüglich Steuern und Sozialversicherung	976 €	931 €
Nettogehalt	2.024 €	1.969 €

*vereinfachte Darstellung

Der Beschäftigte zahlt bei Investition in eine Entgeltumwandlung ca. 45 €/Monat weniger an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Für den Beschäftigten werden folglich 100 € in eine betriebliche Altersversorgung investiert, die ihn jedoch nur ca. 55 € kosten. Bei diesem Beschäftigten würden somit rund 45 % seiner eingezahlten Beiträge durch Einsparungen bei Steuern und Sozialversicherungsausgaben finanziert.

Wer hat Anspruch auf eine Entgeltumwandlung?

Seit der Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durch das Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001 hat nahezu jeder Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber.

Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003 wurde diesen Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, künftige Entgeltansprüche im Rahmen einer Entgeltumwandlung bei einer Zusatzversorgungskasse umzuwandeln.

Alle Beschäftigten unserer Mitglieder haben gemäß § 25 Altersvorsorgetarifvertrag-Kommunal (ATV-K) i. V. m. Pkt. I. Nr. 1 der AVB) grundsätzlich die Möglichkeit, eine Entgeltumwandlung mit uns abzuschließen. Dabei ist es unerheblich, ob der TV-EUmw/VKA direkt Anwendung auf das Beschäftigungsverhältnis findet oder nicht. Der Anspruch richtet sich gegen den Arbeitgeber, bei dem der Beschäftigte auf Grund seiner Tätigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist. Auch geringfügig Beschäftigte, die sich von der Sozialversicherungspflicht nicht befreien lassen haben, besitzen einen Anspruch.

Beschäftigte, die in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind (z. B. Ärzte oder Rechtsanwälte), können ebenfalls mit Ihrem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung vereinbaren. Da die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzt, können diese Beschäftigtengruppen ebenso steuerfrei Arbeitsentgelt umwandeln. Beschäftigte, denen auf arbeitsrechtlicher Basis eine beamtenrechtliche Versorgung zugesagt wurde (z. B. DO-Angestellte) und die aus diesem Grund nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, gehören auch zum begünstigten Personenkreis des § 3 Nr. 63 EStG. Das bedeutet, dass auch DO-Angestellte steuerfrei Entgelt umwandeln können.

Es besteht kein Anspruch für Beamte.

Laut Gesetz können nur Zuwendungen aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis steuerlich gefördert werden. Als erstes Beschäftigungsverhältnis gilt eine Beschäftigung, für die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI erhoben wird.

Was muss ich bei Altersteilzeit beachten?

Durch die Entgeltumwandlung vermindern sich grundsätzlich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt und in der Regel auch die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistungen. Ob aber tatsächlich Einbußen bei den Aufstockungsleistungen entstehen, kann nur anhand der Umstände des Einzelfalls (z. B. Abhängigkeit von der Steuerklasse) beurteilt werden.

Daher ist vor der Vereinbarung einer Entgeltumwandlung in der Altersteilzeit immer eine eingehende Beratung in Ihrer Personalabteilung anzuraten.

Besteht die Entgeltumwandlung bereits bei Eintritt in die Altersteilzeit, so bestehen keine Bedenken, diese fortzusetzen.

Beachte: Beschäftigten, die sich bereits in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden, raten wir vom Abschluss einer Entgeltumwandlung ab, da dies zu einem Störfall und somit zu einer Rückabwicklung des Altersteilzeitverhältnisses führen kann.

Kann mein Ehegatte, der nicht bei einem Mitglied der ZVK beschäftigt ist, eine Entgeltumwandlung bei der ZVK abschließen?

Nein. Die Entgeltumwandlung bei der ZVK können gemäß unserer AVB nur die Beschäftigten unserer Mitglieder abschließen. Die Versorgungsleistungen werden aus Anlass des Beschäftigungsverhältnisses zugesagt und die Beiträge vom Arbeitgeber abgeführt.

Die Beiträge im Rahmen unserer Entgeltumwandlung gehören nicht zur privaten Altersvorsorge, sondern zur **betrieblichen Altersversorgung** des Beschäftigten. Es handelt sich hingegen nicht mehr um betriebliche Altersversorgung, wenn der Arbeitgeber (oder seine ZVK) dem nicht bei ihm beschäftigten Ehegatten eines Beschäftigten eigene Versorgungsleistungen bei Alter, Tod oder Invalidität verspricht. Hier besteht keine Versorgungszusage aus Anlass eines Beschäftigungsverhältnisses.

Welches Entgelt kann umgewandelt werden?

Entgelt ist alles, was eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit ist, also insbesondere die laufende monatliche Vergütung, die Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen oder Tantiemen. Durch Tarif- oder sonstige Vereinbarungen können allerdings Eingrenzungen auf bestimmte Entgeltbestandteile erfolgen. Eine Entgeltumwandlung ist nur aus künftigen Entgeltansprüchen möglich, d. h. Sie als Beschäftigte/r dürfen Ihre arbeitsvertragliche Arbeitsleistung noch nicht erbracht haben. Wer also z. B. die Jahressonderzahlung, welche jeweils im November gezahlt wird, umwandeln möchte, muss dies vorher mit seinem Arbeitgeber vereinbaren (§ 4 TV-EUmw/VKA). Bei der ZVK können monatlich gleich bleibende Beträge sowie jährliche Einmalzahlungen und/oder einmalige Zahlungen umgewandelt werden.

In welcher Höhe können Entgelte umgewandelt werden?

Sie haben die Möglichkeit jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei umzuwandeln. Dieses umgewandelte Entgelt ist bis zu 4 % der BBG auch sozialversicherungsfrei.

Werden diese steuerfreien Grenzbeträge überschritten, müssen darüber hinausgehende Beitragszahlungen individuell versteuert werden. Für individuell versteuerte Beiträge kann bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen die Riester-Förderung nach § 10 a i. V. m. Abschnitt XI EStG in Anspruch genommen werden.

Wenn Beiträge für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte (z. B. Elternzeit, Sabbatjahr), sind diese bis zu einer Höhe von 8 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der entsprechenden Kalenderjahre, (max. 10 Jahre), steuerfrei.

Darüber hinaus können Beiträge, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt werden, bis zu 4 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat (max. zehn Jahre), steuerfrei eingezahlt werden.

Gibt es einen Mindestbeitrag bei der Entgeltumwandlung?

Ja, es gibt einen jährlichen Mindestbetrag, der gemäß § 1a BetrAVG $\frac{1}{160}$ der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) beträgt.

Kann ich den steuerfreien Höchstbetrag allein ausschöpfen?

Nein. Für den Zusatzbeitrag in der Pflichtversicherung der ZVK in Höhe von 4,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts wird auch die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen. Die Beiträge sind vom gesetzlichen Freibetrag zur Entgeltumwandlung abzuziehen.

Gilt die steuerfreie Höchstgrenze auch, wenn die Entgeltumwandlung nicht ein volles Jahr umfasst?

Ja, die Höchstbeträge des § 3 Nr. 63 EStG sind Jahresbeträge. Die Steuerfreiheit 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.

Wird innerhalb eines Jahres bei zwei verschiedenen Arbeitgebern eine förderfähige Beschäftigung ausgeübt, kann der jährliche Höchstbetrag je Beschäftigungsverhältnis voll ausgeschöpft werden.

Kann die Entgeltumwandlung vererbt werden?

Für die Entgeltumwandlung besteht eine eingeschränkte Vererbbarkeit. Der Versicherte kann neben der Altersrente auch Leistungen an Hinterbliebene mitversichern. Hinterbliebene im Sinne unserer AVB sind Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner sowie waisenrentenberechtigte (kindergeldberechtigte) Kinder; weitere Personen können nicht als Hinterbliebene mitversichert werden. Sie können diese Zusatzleistung bereits bei Vertragsabschluss mit einschließen oder auch zu einem späteren Zeitpunkt für die Zukunft vereinbaren. Die eingeschlossene Leistung kann später auch wieder für die Zukunft ausgeschlossen werden.

Kann das Risiko der Erwerbsminderung mitversichert werden?

Ja. In der Entgeltumwandlung können auch Leistungen bei Erwerbsminderung mitversichert werden. Sie können diese Zusatzleistung bereits bei Vertragsabschluss mit einschließen oder auch zu einem späteren Zeitpunkt für die Zukunft vereinbaren. Die eingeschlossene Leistung kann später auch wieder für die Zukunft ausgeschlossen werden.

Gibt es eine Gesundheitsprüfung bei der Mitversicherung von Hinterbliebenen und/oder Erwerbsminderungsleistungen?

Eine Gesundheitsprüfung findet nicht statt.

Einschränkung: Bezieher einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente können das Risiko der Erwerbsminderung nicht mehr einschließen.

Wann besteht ein Anspruch auf Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen, wenn ich diese mitversichert habe?

Die Leistungen aus der Entgeltumwandlung sind eng mit den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung verknüpft. Der Anspruch auf entsprechende Leistungen von der ZVK besteht erst, wenn ein Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht und ist stets durch den Rentenbescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.

Haben Sie nur deshalb keinen Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, weil Sie die Wartezeit dort nicht erfüllt oder die Hinzuverdienstgrenze überschritten haben, so haben Sie Anspruch auf Rentenleistungen unter den gleichen Voraussetzungen wie Versicherte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.

Versicherte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind, haben einen Rentenanspruch aus der Entgeltumwandlung von dem Zeitpunkt, ab dem sie einen Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung hätten, wenn sie dort versichert gewesen wären.

Erwerbsminderungsrente

Die Erwerbsminderungsrente setzt die teilweise oder volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung voraus. Der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente aus der Entgeltumwandlung besteht ab Beginn der Erwerbsminderungsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung. Für nicht gesetzlich Rentenversicherte gelten besondere Regelungen.

Die Höhe der Rente richtet sich nach der bis zum Eintritt der Erwerbsminderung erworbenen Anzahl an Versorgungspunkten. Zurechnungszeiten, wie sie in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden, gibt es bei der Entgeltumwandlung nicht. Als teilweise Erwerbsminderungsrente wird aus dem angesparten Kapital eine monatliche Rente in Höhe von 50 % der Vollleistung gezahlt. Als volle Erwerbsminderungsrente wird aus dem angesparten Kapital eine monatliche Rente in Höhe von 100 % gezahlt.

Hinterbliebenenrente

Die Hinterbliebenenrente aus der Entgeltumwandlung umfasst Leistungen an Witwen/Witwer und/oder Waisen des Versicherten. Art, Höhe und Dauer der Leistungen richten sich nach den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Für nicht gesetzlich Rentenversicherte gelten besondere Regelungen. Hinterbliebene Lebenspartner sind Witwen und Witwer nach § 46 Abs. 4 SGB VI in vollem Umfang gleichgestellt. Die Verwendung des Begriffes Witwen/Witwer bzw. Witwen-/Witwerrente schließt eingetragene Lebenspartnerschaften mit ein.

- ***Die Witwen-/Witwerrente***

Voraussetzung für den Bezug von Leistungen aus der Entgeltumwandlung ist, dass die Witwe/der Witwer mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes in gültiger Ehe verheiratet war oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft bestand und ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

- ***Die Waisenrente***

Ein Anspruch aus der Entgeltumwandlung besteht grundsätzlich, wenn und solange die Waisen einen entsprechenden Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung haben.

Beachte: Bei der Entgeltumwandlung ist für die Bezugsdauer der Waisenrente § 32 EStG maßgebend.

Was geschieht, wenn ich die Mitversicherung von Hinterbliebenenleistungen in der Entgeltumwandlung ausgeschlossen habe und in der Anspar- oder Auszahlungsphase versterbe?

In einem solchen Fall fällt das angesparte Vermögen an die Versichertengemeinschaft. Da die Entgeltumwandlung der ZVK zur betrieblichen Altersversorgung gehört, besteht hier ein Unterschied zu den Produkten privater Anbieter.

Was muss getan werden, um eine Entgeltumwandlung bei der ZVK durchzuführen?

Schritt 1: Fordern Sie eine kostenlose und unverbindliche **Modellberechnung** bei uns an. Die Anforderung kann telefonisch oder schriftlich erfolgen. Wenn das Ergebnis Ihren Erwartungen entspricht, steht dem Abschluss eines Entgeltumwandlungsvertrages nichts entgegen.

Schritt 2: Sie als Beschäftigter müssen mit Ihrem Arbeitgeber die Durchführung der Entgeltumwandlung **vereinbaren** (gilt als Änderung zum Arbeitsvertrag). **Beachten Sie**, dass diese Vereinbarung der Schriftform bedarf. Bei Fragen hierzu kann sich Ihr Arbeitgeber gern mit uns in Verbindung setzen.

Schritt 3: Anschließend kann der Arbeitgeber Sie durch das Formular „Anmeldung zur Entgeltumwandlung“, welches Ihrer Modellberechnung beiliegt, bei uns **anmelden**. Zum Zeitpunkt der Anmeldung muss ein Beschäftigungsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber, der Mitglied der ZVK ist, bestehen. Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer des Versicherungsverhältnisses, Sie als Beschäftigter sind der Versicherte.

Eine Anmeldung ist immer nur für die Zukunft und nicht rückwirkend möglich. Gemäß unserer AVB kann die Anmeldung frühestens mit dem Ersten des Monats erfolgen, in dem die Anmeldung bei der ZVK eingeht. Bei der ZVK können monatlich gleich bleibende Beträge und/oder jährliche Einmalzahlungen sowie einmalige Einmalzahlungen umgewandelt werden. Wir fertigen nach Bearbeitung der Anmeldung einen Versicherungsschein aus und schicken diesen zusammen mit unseren AVB und einem Exemplar für Sie als Beschäftigten an den Arbeitgeber.

Wichtig: Der Arbeitgeber darf vorab keine Überweisungen vornehmen.

Was muss bei einer Beitragsänderung beachtet werden?

Eine Beitragsänderung für bestehende Verträge kann aus Sicht der ZVK jederzeit, aber nur für die Zukunft, d. h. für künftige Entgeltbestandteile, erfolgen. Ihr Arbeitgeber sollte dies der ZVK mit dem Formblatt „Beitrags- und Risikoänderung“ (Vordruck siehe Homepage) bekannt geben, damit eine entsprechende Änderung der Versicherungsunterlagen erfolgen kann. Danach erhält der Arbeitgeber von der ZVK den geänderten Versicherungsschein inklusive eines Abdrucks für Sie als Versicherten.

Was muss bei einer Risikoänderung beachtet werden?

Auch die Risikoänderung für bestehende Verträge kann jederzeit, aber nur für die Zukunft erfolgen. Ihr Arbeitgeber muss auch dies mit dem Formblatt „Beitrags- und Risikoänderung“ (Vordruck siehe Homepage) bekannt geben, damit eine entsprechende Änderung der Versicherungsunterlagen erfolgen kann. Danach erhält der Arbeitgeber von der ZVK den geänderten Versicherungsschein inklusive eines Abdrucks für Sie als Versicherten.

Kann ich mein Kapital aus früheren Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in die Entgeltumwandlung bei der ZVK übertragen?

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Sie die Möglichkeit, Ihr Kapital, das Sie im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bei früheren Arbeitgebern angespart haben, auf einen Entgeltumwandlungsvertrag bei der ZVK zu übertragen.

Für solch eine Kapitalübertragung finden die Regelungen des § 4 BetrAVG Anwendung, wobei die Zusatzversorgungskasse Sachsen-Anhalt hierbei im steuerrechtlichen Sinn als Pensionskasse gilt. Voraussetzung für den Übertragungsanspruch gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG ist, dass

- die Übertragung innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis beantragt wird,
- der neue Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchführt,
- der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt,
- der neue Arbeitgeber dem Beschäftigten eine wertgleiche Zusage erteilt.

Sind die Voraussetzungen eines Übertragungsanspruchs nach § 4 Abs. 3 BetrAVG nicht erfüllt, kann auch eine einvernehmliche Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG in Betracht kommen.

Waren Sie zuvor bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes war, sind die Voraussetzungen für die Kapitalübertragung in besonderen Überleitungsvereinbarungen geregelt. So muss zum Beispiel - abweichend zur Regelung im BetrAVG - die Übertragung hier innerhalb von 6 Monaten nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis beantragt werden.

Mit der durchgeführten Kapitalübertragung erlöschen die Zusagen und die Rentenanwartschaften beim alten Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger.

Selbstverständlich könnte bei einem Arbeitgeberwechsel auch eine Kapitalübertragung Ihrer bei uns bestehenden Entgeltumwandlung auf Ihren neuen Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger erfolgen.

Bei Fragen zu diesem Thema beraten Sie gern unsere Mitarbeiterinnen vom Team Versicherungstransfer (Tel. 0391 62570-777) oder stellen Sie einfach eine unverbindliche Anfrage zur Prüfung der Voraussetzungen für eine Kapitalübertragung mittels unseres Antrags auf Versicherungstransfer.

Was geschieht, wenn das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht, aber kein Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber gezahlt wird?

Bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung (z. B. Elternzeit, Bezug von Krankengeld usw.) kann kein Entgelt mehr umgewandelt werden. Die freiwillige Versicherung in Form der Entgeltumwandlung wird dann durch Ihren Arbeitgeber beitragsfrei gestellt.

Sie haben aber die Möglichkeit, neben der beitragsfreien Entgeltumwandlung eine weitere freiwillige Versicherung (Riester-Rente und/oder Extra-Rente) für die Zeit des Ruhens abzuschließen und selbst die Beiträge einzuzahlen, um so Versorgungslücken zu vermeiden.

Ab dem 01.01.2018 besteht die Möglichkeit, Beiträge für Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nachzuzahlen (siehe auch „In welcher Höhe können Entgelte umgewandelt werden?“).

Was passiert mit der Entgeltumwandlung bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis?

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses haben Sie verschiedene Möglichkeiten:

Fortsetzung der freiwilligen Versicherung

Sie haben grundsätzlich die Möglichkeit, Ihre Entgeltumwandlung auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis fortzuführen.

Sofern Ihr neuer Arbeitgeber nicht Mitglied bei uns ist oder Sie keine Beschäftigung ausüben, kann die Fortsetzung innerhalb einer dreimonatigen Ausschlussfrist nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich bei der ZVK beantragt werden. Es muss allerdings eine Umwandlung in eine der folgenden Vertragsarten erfolgen:

- Riester-Rente
- Extra-Rente

Die Beiträge sind dann von Ihnen selbst aus Ihrem versteuerten Einkommen zu leisten.

Beitragsfreistellung

Möchten oder können Sie nach Beschäftigungsende Ihre Entgeltumwandlung nicht fortführen, so können Sie die Versicherung durch Ihren ehemaligen Arbeitgeber beitragsfrei stellen lassen. Ihre bis dahin erworbene Anwartschaft bleibt erhalten. Auch beitragsfrei gestellte Verträge nehmen an der Ausschüttung eventueller Bonuspunkte (Überschüsse) teil.

Wenn Sie in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, der Mitglied unserer Kasse ist, wechseln, so können Sie selbstverständlich die Weiterführung der Entgeltumwandlung bei uns und die Abführung der Beiträge mit Ihrem neuen Arbeitgeber vereinbaren.

Vor dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis empfehlen wir Ihnen eine telefonische oder persönliche Beratung über die weitere Verfahrensweise.

Welche Folgen hat die Kündigung der Entgeltumwandlung bei der ZVK?

Kündigung der „Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen“

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 TV-EUmw/VKA ist der Beschäftigte an die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung, die er mit seinem Arbeitgeber trifft, mindestens für den Zeitraum eines Jahres gebunden. Für nicht tarifgebundene Beschäftigte gibt es keine Mindestfristen. Der Beschäftigte kann danach jederzeit – unter Einhaltung einer möglicherweise vom Arbeitgeber vorgegebenen Bindungsfrist – Zahlungen einstellen und die Versicherung wird durch den Arbeitgeber beitragsfrei gestellt. Sie als Beschäftigter leisten über den Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt keine Zahlungen mehr an uns. Ihre bis dahin erworbene Anwartschaft auf Rentenleistungen bleibt Ihnen erhalten. Die Anzahl der bis dahin erworbenen Versorgungspunkte ist dann für die Höhe der Rente maßgebend. Der beitragsfrei gestellte Entgeltumwandlungsvertrag nimmt weiterhin an der Ausschüttung eventueller Bonuspunkte (Überschüsse) teil.

Sofern weiterhin eine Beschäftigung bei einem unserer Mitglieder besteht, ist eine Reaktivierung des Entgeltumwandlungsvertrages jederzeit möglich.

Kündigung des gesamten Entgeltumwandlungsvertrages

Die Kündigung des Entgeltumwandlungsvertrages bei der ZVK kann nur durch Ihren Arbeitgeber erfolgen, da dieser der Versicherungsnehmer ist.

Die Kündigung der Entgeltumwandlung ist gemäß der AVB schriftlich mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Wird der Entgeltumwandlungsvertrag gekündigt, müssen die eingezahlten Beiträge versteuert und Sozialversicherungsbeiträge nach den aktuellen Sätzen abgeführt werden. Die eingezahlten Beiträge abzüglich eines biometrischen Risikoausgleichs von 5 % werden nach Ablauf der Kündigungsfrist direkt an Sie ausgezahlt. Es ist Ihre Pflicht, diese dann entsprechend zu versteuern und zu verbeitragen.

Als Alternative empfehlen wir immer, den Vertrag zur Entgeltumwandlung beitragsfrei zu stellen und nicht zu kündigen.

Ist eine Beleihung oder die Abtretung der Entgeltumwandlung möglich?

Nein. Die angesparten Beiträge werden zweckgebunden für die Altersvorsorge verwendet.

Welche Kosten entstehen bei der Entgeltumwandlung?

Bei uns fallen keine Vermittlungsprovisionen, keine Abschlussgebühren und keine Dividenden an Aktionäre an.

Da wir bei der Entgeltumwandlung die Verwaltungsstruktur der Pflichtversicherung nutzen können, bewegen sich unsere Verwaltungskostensätze bei ca. 2 %. Die in der Modellberechnung ausgewiesene Leistung berücksichtigt dies bereits. Im Einzelnen können Sie die Verwaltungskosten auch den der Modellberechnung anhängenden Detailrechnungen entnehmen.

Verringert die Entgeltumwandlung meine spätere Betriebsrente?

Nein. Durch eine Entgeltumwandlung erfolgt keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes, welches der Rentenberechnung im Bereich Betriebsrente (Pflichtversicherung) zugrunde gelegt wird. Ihre spätere Betriebsrente aus der Zusatzversorgung wird also durch die Entgeltumwandlung nicht geschmälert.

Generell gilt: Bemessungsgrundlage für zukünftige Erhöhungen des Arbeitsentgeltes oder anderer Arbeitgeberleistungen (betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung usw.) bleibt das bisherige Arbeitsentgelt (also das Entgelt, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde - so genanntes Schattengehalt -; vgl. § 62 Abs. 2 Satz 8 der Satzung der ZVK).

Verringert sich durch die Entgeltumwandlung meine gesetzliche Rente?

Ja, wenn Ihr Entgelt (wie im Regelfall) unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt. Durch die Entgeltumwandlung verringert sich Ihr Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung; damit verringern sich auch die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und die hieraus resultierenden Leistungen. Derzeit vermindert sich die gesetzliche Monatsrente pro fehlender 1.000 € Entgelt im Jahr um weniger als 0,85 €. Diese Einbußen werden allerdings durch die Vorteile der Entgeltumwandlung bei der ZVK aufgehoben. Wenn beispielsweise ein Beschäftigter in seinem 40. Lebensjahr 1.000 € umwandelt, erhält er hieraus mindestens eine garantierte Rentenanwartschaft in Höhe von 6,72 € (bei Absicherung des Risikos der Altersrente).

Kann die Entgeltumwandlung Auswirkungen auf die Krankenversicherung oder Entgeltersatzleistungen haben?

Die Entgeltumwandlung verringert das sozialversicherungspflichtige Entgelt. Bei Bestehen einer privaten Krankenversicherung kann der 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 (auch Kinderkrankengeld), das Elterngeld, das Arbeitslosengeld I oder andere Leistungen der Sozialversicherungsträger.

Zu beachten ist außerdem, dass ein bislang voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in die sog. Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) gelangen kann, wenn infolge der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unter die dafür maßgebliche Grenze sinkt. In diesem Falle hätte der Beschäftigte nur noch einen „anteiligen“ Arbeitnehmerbeitrag zu den Sozialversicherungsbeiträgen zu leisten. Ähnliches gilt, wenn man durch eine Entgeltumwandlung unter die Entgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung fällt.

Ist eine Abfindung/Kapitalauszahlung möglich?

Renten aus der Entgeltumwandlung, die einen Betrag von 1 % der monatlichen Bezugsgröße Ost nach § 18 SGB IV nicht übersteigen, werden gemäß § 3 BetrAVG als Kleinstbetragsrente abgefunden. Dies gilt für Altersrenten und große, unbefristete Witwen-/Witwerrenten. Waisenrenten und unbefristete Erwerbsminderungsrenten werden nur auf Antrag des Rentenempfängers abgefunden.

Bei Rentenbeginn besteht auf Antrag die Möglichkeit einer steuerunschädlichen Kapitalauszahlung in Höhe von 30 % der Gesamtleistung. Auch eine 100 %ige Kapitalauszahlung ist bei Inanspruchnahme der Altersrente möglich; diese muss aber spätestens 6 Monate vor Rentenbeginn bei der ZVK beantragt werden.

Wie werden die Rentenleistungen aus der Entgeltumwandlung versteuert?

Die Versteuerung der Rentenleistungen hängt von der Versteuerung der Altersvorsorgebeiträge in der Ansparphase ab.

- Galt für die Beiträge in der Ansparphase die Steuerfreiheit, so werden die Leistungen im Rentenfall voll besteuert.
- Wurden die Beiträge in der Ansparphase pauschal oder individuell versteuert, so erfolgt im Rentenfall nur eine Besteuerung des Ertragsanteiles.

Da die Beiträge für einen Entgeltumwandlungsvertrag in der Ansparphase meist steuerfrei abgeführt werden, erfolgt eine volle Besteuerung der Rentenleistung. Da im Alter die Einnahmen in der Regel aber geringer sind als während des Erwerbslebens, sind damit auch der Steuersatz und die Steuerlast geringer. Das bedeutet, dass die Entgeltumwandlung ein sinnvolles und lukratives Altersvorsorgeprodukt ist und es insgesamt bei einer Steuerersparnis bleibt.

Gilt für die Leistungen im Rentenfall die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner?

Die Entgeltumwandlung wird im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen seit dem 01.01.2004 als Versorgungsbezüge grundsätzlich der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Diese Beiträge sind allerdings nur zu entrichten, wenn die von der Gesetzgebung vorgeschriebenen Grenzbeträge überschritten werden. Der Grenzbetrag beträgt $\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Kommunaler Versorgungsverband
Sachsen-Anhalt
Zusatzversorgungskasse
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -

Adresse: Carl-Miller-Str. 7
39112 Magdeburg

Telefon: 0391 62570-777
Fax: 0391 62570-299
E-Mail: beratung@kvsa-magdeburg.de
Internet: www.kvsa-magdeburg.de/zvk

Stand: 04/2025



BESTENS VERSORGT.

Danke!