

**Tarifvertrag Entgeltumwandlung
vom 27.11.2001
Textil- und Bekleidungsindustrie
West**

**Gemeinsame Erläuterungen
der IG Metall und
Gesamttextil sowie der Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband der Bekleidungsindustrie**

Stand: 30. August 2002

Inhalt

Inhalt	II
Vorwort.....	III
Gemeinsame Erläuterungen der IG Metall und Gesamttextil sowie der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband der Bekleidungsindustrie zum Tarifvertrag	
Entgeltumwandlung vom 27.11.2001	1
§ 1 Geltungsbereich.....	1
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung.....	2
§ 3 Anspruch auf Entgeltumwandlung.....	4
§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile.....	7
§ 5 Fälligkeit.....	9
§ 6 Verfahren.....	10
§ 7 Durchführungsweg	13
§ 8 Versorgungsleistungen	22
§ 9 Fortführung der Versorgungsanwartschaft.....	23
§ 10 Insolvenzversicherung.....	25
§ 11 Informationspflichten.....	25
§ 12 Schlußbestimmungen	26
Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 27.11.2001.....	28
Anhang.....	29
Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	29
Entgeltumwandlung	34
Förderung der zusätzlichen Altersversorgung	36
Haftung des Arbeitgebers.....	39
Rechengrößen für Steuer und Sozialversicherung	41
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hinweise	42
Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung	43
Versorgungswerk „TextilRente/MetallRente“	45
Referenztabellen zum Vergleich von Anbietern von Direktversicherungen mit der MetallDirektversicherung.....	51
Tarifvertrag Entgeltumwandlung	53
Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 27.11.2001.....	59
Gemeinsame Erklärung vom 5.12.2001	60
Erläuterungen zur gemeinsamen Erklärung vom 5.12.2001	61
Gemeinsame Erklärung vom 5.07.2002	62
Muster.....	63
Antrag auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002	63
Vereinbarung zur Entgeltumwandlung.....	64
Anmerkungen zur Entgeltumwandlungsvereinbarung.....	67
Gesetzestexte (Auszüge)	71
Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (Altersvorsorgeverträge- Zertifizierungsgesetz - AltZertG)	71
Arbeitsentgelt-Verordnung.....	74
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)	75
Einkommenssteuergesetz	81
Sozialgesetzbuch IV	88
Hinweise auf weitere Informationen, Broschüren	89

Vorwort

Am 27. November 2001 haben Gesamttextil, die Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie und IG Metall den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die alten Bundesländern vereinbart.

Gleichzeitig wurde festgelegt, ein tarifliches Versorgungswerk als gemeinsames Angebot der Tarifvertragsparteien für die Altersversorgung in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu nutzen. Mit TextilRente/MetallRente steht dieses tarifliche Versorgungswerk zur Verfügung.

Dadurch wurden die Voraussetzungen für eine effiziente und kostengünstige zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie geschaffen.

Mit dem Tarifvertrag wird die Umwandlung von tariflichen Entgelten ermöglicht. Dabei wurde sowohl Wert auf die umfassende Nutzungsmöglichkeit der Umwandlung durch die Beschäftigten, als auch die Organisationsmöglichkeit der Unternehmen gelegt.

Mit dem gemeinsamen Versorgungswerk TextilRente/MetallRente wird dies begleitet durch die Schaffung einer sicheren und renditestarken Anlagemöglichkeit, die von den Unternehmen und Beschäftigten genutzt werden kann.

Dies wollen die Tarifvertragsparteien auch bei der Anwendung des Tarifvertrages sichern. Deshalb sind diese Erläuterungen zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung gemeinsam von den Tarifvertragsparteien erarbeitet worden. Sie wollen erste Antworten auf zahlreiche Fragen sowie Hinweise für die Praxis geben. Vor diesem Hintergrund sind sie für weitere Anregungen und Kritik dankbar.

Die Tarifvertragsparteien haben vor dem Hintergrund erster Erfahrungen mit der Anwendung des Tarifvertrages sowie klarstellender Äußerungen des Bundesfinanzministeriums und der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ergänzende Erläuterungen vorgenommen.

In § 3 wurden die zwischenzeitlich erteilten Auskünfte des Bundesministeriums der Finanzen und der Spitzenvereinigung der Sozialversicherungsträger berücksichtigt.

In den Erläuterungen zu § 6 finden sich nunmehr auch Ausführungen zum zeitlichen Aspekt der Angebotsverpflichtung des Arbeitgebers.

Zur Vergleichbarkeit von Direktversicherungen gemäß § 7(4) Satz 2 finden sich detaillierte Erklärungen und Vergleichskriterien in den Ausführungen zu § 7.

Im Rahmen der Erläuterungen zu § 10 wurden die Änderungen des BetrAVG durch das Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz berücksichtigt.

Die ergänzenden Erläuterungen beinhalten auch Ausführungen zu einer Angebotsfrist, innerhalb derer der Arbeitgeber auf die schriftliche Geltendmachung des Ent-

geltumwandlungsanspruchs durch den Arbeitnehmer reagieren muss, sofern der Arbeitgeber nicht auf TextilRente/MetallRente zurückgreifen will.

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass es bei der Anwendung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen der Altersversorgung noch viele Fragen geben wird, die in den Erläuterungen noch nicht beantwortet sind. Hierzu stehen Ihnen die IG Metall und die Arbeitgeberverbände der Textil- und Bekleidungsindustrie in gewohnter Weise zur Verfügung.

Eschborn, Frankfurt, Köln im Dezember 2001/August 2002

**Gemeinsame Erläuterungen
der IG Metall und
Gesamttextil sowie der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im
Bundesverband der Bekleidungsindustrie zum
Tarifvertrag Entgeltumwandlung vom 27.11.2001**

(Stand: August 2002)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin-West.

Fachlich: Für alle tarifgebundenen Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Persönlich: Für alle tarifgebundenen Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Ausgenommen sind:

- *in Heimarbeit Beschäftigte,*
- *gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,*
- *außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.*

Zu § 1: ¹

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung gilt räumlich für die alten Bundesländer und Berlin (West). Für das Gebiet der neuen Bundesländer und Berlin (Ost) ist der am 12. Oktober zwischen dem Verband der Nord-Ostdeutschen Textilindustrie e.V. und der IG Metall vereinbarte Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge für die Textil- und Bekleidungsindustrie – neue Bundesländer – maßgeblich. Zu diesem Tarifvertrag liegen gesonderte Erläuterungen vor.

¹ (Paragrafen ohne Bezeichnung sind solche dieses Tarifvertrages)

Vom fachlichen Geltungsbereich werden alle tarifgebundenen Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie erfaßt. Besonderheiten ergeben sich nicht.

Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, sofern sie

- eine Beschäftigungsdauer von 6 Monaten aufweisen und
- in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

- geringfügig Beschäftigte, die nicht in der Rentenversicherung pflichtversichert sind
- bis zur Dauer von 6 Monaten befristet Beschäftigte.

Des weiteren sind ausgenommen, wie auch sonst in vielen Tarifverträgen üblich, Heimarbeiter, gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sowie außertarifliche Angestellte, wie sie auf der Grundlage der jeweiligen regionalen Tarifverträge definiert werden.

Hinweis: Personen, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen, haben einen gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch und können, wenn sich der Arbeitgeber für das tarifliche Versorgungswerk entscheidet, in dieses aufgenommen werden.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der Altersversorgung.

Zu § 2

Hier ist festgehalten, dass die Vorschriften des Tarifvertrages die Umwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung regeln.

Entgeltumwandlung liegt vor, wenn Entgelte nicht als „Barlohn“ an den Beschäftigten ausgezahlt werden, sondern für den Aufbau von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung genutzt werden.

Es gibt zwei Formen der Entgeltumwandlung:

- die "Netto-Entgeltumwandlung" („geförderte Entgeltumwandlung“) und
- die "Brutto-Entgeltumwandlung“ („ungeförderte Entgeltumwandlung“).

"Netto-Entgeltumwandlung"

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, bei der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die staatliche Förderung nach den §§ 10a, 82 ff. EStG in Anspruch zu nehmen, die eine Zulagenförderung und einen steuerlichen Sonderausgabenabzug vorsieht. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Förderung ist, dass die Beiträge, die zum Aufbau der Anwartschaften an Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung gezahlt werden, der Lohnbesteuerung und dem Sozialausgabenabzug unterworfen sind, d.h. individuell versteuert werden. Die Beiträge stammen damit aus dem versteuerten und verbeitragten Einkommen.

"Brutto-Entgeltumwandlung"

Der Betrag, den der Beschäftigte umwandelt, kann aber auch (abhängig vom Durchführungsweg unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen) lohnsteuer- und sozialabgabenfrei für den Aufbau der Anwartschaft genutzt, also z.B. vom Arbeitgeber in voller Höhe an eine Pensionskasse etc. abgeführt werden. Diese Form der Entgeltumwandlung bringt wegen der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung Vorteile mit sich. Zur "Brutto-Entgeltumwandlung" gehört auch die Durchführung der Altersversorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse unter Nutzung der Pauschalversteuermöglichkeit nach § 40b EStG.

Die beiden Formen bringen unterschiedliche Vorteile mit sich, die sich abhängig von der Einkommenssituation und den Familienverhältnissen für jeden einzelnen Beschäftigten unterschiedlich stark auswirken. U.a. deshalb entscheiden gemäß § 7 (5) die Beschäftigten über die Form der Entgeltumwandlung.

Hinweis: weitere Informationen finden sich im Anhang, Stichworte „Durchführungswege“, „Entgeltumwandlung“.

Mit § 2 eröffnen die Tarifvertragsparteien den tarifgebundenen Beschäftigten die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung tariflicher Entgeltbestandteile nach den im Tarifvertrag vereinbarten Vorschriften. Eine entsprechende Öffnung durch Tarifvertrag ist wegen § 17 Abs. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) (sog. Tarifvorrang) notwendig. Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese nach § 17 Abs. 5 BetrAVG nur dann eine Entgeltumwandlung vorgenommen werden, „soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen, oder durch Tarifvertrag zugelassen ist“.

Die Tarifvertragsparteien haben sich nicht auf die reine Öffnung beschränkt, sondern detaillierte Regelungen getroffen, um die Umsetzung der komplizierten Materie der Entgeltumwandlung und der betrieblichen Altersversorgung in den Betrieben sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten zu erleichtern. Die Intention des Gesetzgebers, durch eine verstärkte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung die „Rentenlücke“ zu füllen und die kapitalgedeckte Altersvorsorge zu fördern, soll hierdurch unterstützt werden.

§ 3 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) *Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zu Gunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.*
- (2) *Der Beschäftigte kann verlangen, daß seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.*

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

Zu § 3 (1)

In § 3 (1) wird der Anspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung geregelt. Der Anspruch beruht auf tarifvertraglicher Grundlage und bezieht sich nur auf tarifliche Ansprüche, nicht auf übertarifliche Entgeltbestandteile. § 1 a Abs. 2 BetrAVG findet keine Anwendung. Bisher schon bestehende Vereinbarungen der Beschäftigten zur Entgeltumwandlung mindern den tarifvertraglichen Anspruch nicht. Diese Vereinbarungen bleiben nach § 12 (5) unberührt.

Den Beschäftigten wird durch den Tarifvertrag ein Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeräumt. Sie sind nicht verpflichtet, Entgeltumwandlung durchzuführen; sie müssen sich dann aber überlegen, ob und ggfs. wie sie die „Rentenlücke“ füllen.

Der Anspruch besteht nach 6-monatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses. Diese Bestimmung ist an die 6-monatige Wartezeit bei Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen angelehnt (§ 2 Abs. 4 und 5 TV VWL Textil und § 3 Abs. 3 TV VWL Bekleidung). Eine weitere Ausnahme kann sich aus der Protokollnotiz Ziffer 3 ergeben, vgl. dort.

Hinweis: Einzelheiten zum Verfahren enthält die Kommentierung zu § 6

Zu § 3 (2)

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung von bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG-RV). Dies entspricht der gesetzlichen Regelung.

Hierbei handelt es sich um eine dynamische Größe, die jährlich neu festgelegt wird. Ab 1. Januar 2002 beträgt sie 54.000 EUR jährlich = 4.500 EUR monatlich.

Die Beschäftigten haben damit ab 1. Januar 2002 einen Anspruch auf Umwandlung eines jährlichen Betrages in Höhe von bis zu 2.160 EUR (= 4 % von 54.000 EUR).

Der Anspruch besteht in dieser Höhe für jeden Beschäftigten, unabhängig von seinem Verdienst.

Von diesem Betrag zu unterscheiden ist der als Voraussetzung einer vollen staatlichen Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG zu erbringende Mindesteigenbeitrag. Seine Höhe ist – anders als der Anspruch auf Entgeltumwandlung - abhängig vom individuellen Einkommen. Er beträgt in den Jahren 2002 und 2003 1 % des Vorjahreseinkommens und steigt bis 2008 auf 4 % des Vorjahreseinkommens. Die Steigerung entspricht der gestaffelten Einführung der staatlichen Förderung. Wird der Mindesteigenbeitrag nicht in der vollen vorgeschriebenen Höhe erbracht, wird die staatliche Förderung entsprechend gekürzt.

Hinweis: Der Anspruch auf Entgeltumwandlung (bis zu 4 % der BBG-RV) geht in den meisten Fällen über den Betrag hinaus, der für die Förderung notwendig ist. Der „förderfähige“ Umwandlungsbetrag liegt, besonders in den Jahren bis 2008, meist unter 4 % der BBG-RV, weil die große Mehrheit der Beschäftigten ein Entgelt unterhalb der BBG bezieht.

Beispiel:

Ein lediger Beschäftigter mit einem Durchschnittsverdienst von 30.000 EUR hat (bei Zugrundelegung der BBG-RV 2002) einen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 2.160 EUR. Im Jahr 2008 müsste er einen Mindesteigenbetrag von 1.200 EUR (= 4 % von 30.000 EUR) umwandeln, um die volle staatliche Förderung zu erhalten. Von diesen 1.200 EUR ist allerdings die vom Staat zu zahlende Zulage in Höhe von 154 EUR abzuziehen, die auf den Mindesteigenbetrag angerechnet wird. Der Arbeitnehmer müsste demnach 1.046 EUR (= 1.200 EUR (Mindesteigenbetrag) – 154 EUR (Zulage)) im Jahre 2008 umwandeln, um in den Genuss der staatlichen Förderung zu kommen. Anhand dieses Beispiels wird deutlich, dass der Anspruch auf Entgeltumwandlung seiner Höhe nach weit über das hinausgeht, was zur Erlangung der Förderung notwendig ist.

Näheres dazu im Anhang, Stichwort „Förderung der zusätzlichen Altersversorgung“.

Neben der beschriebenen Obergrenze gibt es auch eine Untergrenze für die Höhe der Entgeltumwandlung. Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) nicht unterschritten werden. Die Beschäftigten müssen also mindestens eine Entgeltumwandlung in dieser Höhe verlangen, sonst kann der Arbeitgeber ihr Anliegen zurückweisen. Diese Regelung dient der Vermeidung eines unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwandes.

Bei der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV handelt es sich ebenfalls um eine dynamische Größe, die eine regelmäßige Anpassung erfährt. Ab 1. Januar 2002 beträgt sie 28.140 EUR jährlich. Die Beschäftigten müssen damit ab 1. Januar 2002 mindestens 175,88 EUR (= 28.140 EUR / 160) jährlich = ca. 15 EUR monatlich umwandeln.

Sie können damit im Jahr 2002 die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile in einer Höhe von 175,88 EUR bis 2.160 EUR verlangen.

Verlangt ein Beschäftigter die Entgeltumwandlung von 2.160 EUR, muss dieser Betrag tatsächlich zum Aufbau der Anwartschaft zur Verfügung gestellt werden und zwar unabhängig davon, ob eine Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung stattfindet. Verlangt der Beschäftigte die Umwandlung in Höhe von 2.160 EUR, muss der Arbeitgeber 2.160 EUR beispielsweise an die von ihm gewählte Pensionskasse abführen, unabhängig davon, ob diese aus dem Brutto- oder dem Nettobetrag stammen.

Bereits entstandene Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

Dies ergibt sich aus § 3 (2) und der Legaldefinition der Entgeltumwandlung im Gesetz. Nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

Steuerlich ist nach dem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 05. August 2002 aus Vereinfachungsgründen die Entgeltumwandlung auch dann anerkannt, wenn die Umwandlungsvereinbarung bereits erdiente, aber nicht nicht fällig gewordene Anteile umfaßt. Dies soll unabhängig davon gelten, ob es sich um laufenden Arbeitslohn oder Einmalzahlungen (z. B. betriebliche Sonderzahlung, zusätzliche Urlaubsvergütung) handelt.

Sozialversicherungsrechtlich haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger mit ihrem Schreiben vom 23.01.02 die Umwandlung von Einmalzahlungen ebenfalls bis zur Fälligkeit anerkannt. Eine Aussage der Spitzenorganisationen zu der Frage, ob dies auch für das laufende Entgelt gilt, liegt bisher noch nicht vor. Mit einer Stellungnahme ist Ende dieses Jahres zu rechnen.

In § 3 (2) Satz 3 ist vorgesehen, dass die Einzelheiten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auf der Grundlage des Tarifvertrages schriftlich vereinbart werden.

Hinweis: Ein Vertragsmuster ist als Anlage beigelegt.

Zu den Einzelheiten, die in der Umwandlungsvereinbarung festzuhalten sind, gehören die Höhe des Umwandlungsbetrages, die umzuwandelnden Entgeltbestandteile, Beginn und Dauer der Entgeltumwandlung und die Art des Durchführungsweges. Auch die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er aus Netto- oder Bruttoentgelt umwandeln will, ist festzuhalten.

Sofern Einzelheiten in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt sind, genügt in der Umwandlungsvereinbarung ggfs. ein entsprechender Verweis auf die abgeschlossene Betriebsvereinbarung.

Die Schriftform soll der Klarheit dienen. Das Fehlen der schriftlichen Vereinbarung führt nicht zur Unwirksamkeit der Umwandlungsvereinbarung. Allerdings ist zu beachten, dass die Sozialversicherungsträger und die Finanzbehörden eine schriftliche Umwandlungsvereinbarung zur Anerkennung von Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit verlangen.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) *Der Beschäftigte kann Entgeltansprüche nach den jeweiligen Tarifverträgen umwandeln:*
- a) *den vollständigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen*
 - b) *den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und/oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung*
 - c) *sonstige tarifliche Entgeltansprüche.*
- (2) *Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne des Abs. 1 geändert werden.*

Zu § 4 (1)

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen kann nur insgesamt umgewandelt werden, also mit dem Gesamtbetrag von 240 €/Jahr. Die Umwandlung hat keine Auswirkung auf die Frage, ob, bzw. unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf vWL besteht. Der Anspruch selbst richtet sich auch weiterhin nach den Bestimmungen der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen. Sofern ein Anspruch nicht oder nicht in voller Höhe besteht, greift auch die Umwandlung nicht. Im übrigen vgl. hierzu auch die Erläuterungen zu § 5.

Der Tarifvertrag Entgeltumwandlung trifft insoweit eine von § 3 Abs. 4 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen Textil und § 4 Abs. 3 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen Bekleidung abweichende Regelung. Dies ist in der Protokollnotiz Nr. 3 klargelegt.

Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung stehen gleichwertig nebeneinander, so dass der Arbeitnehmer wählen kann, welche tarifliche Leistung er umwandeln möchte. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung müssen im Gegensatz zur vermögenswirksamen Leistung nicht vollständig umgewandelt werden.

Nicht ausgeschlossen ist die Umwandlung nur jeweils eines Teilbetrages sowohl aus dem Urlaubsgeld als auch aus der Jahressonderzahlung, um den verbleibenden Auszahlungsbetrag der jeweils zu verschiedenen Zeiten fällig werdenden tariflichen Einmalzahlungen nicht zu sehr zu mindern.

Zu den sonstigen Entgeltbestandteilen, die nach Buchstabe c) umgewandelt werden können, zählen sowohl das normale Entgelt, als auch dessen variable Bestandteile, wie Zulagen, Zuschläge oder die Mehrarbeitsvergütung. Probleme können sich aufgrund der Tatsache ergeben, dass die Höhe variabler Entgeltbestandteile zum Zeitpunkt des Verzichts nicht feststeht. Hier besteht die Möglichkeit, den Verzicht auf alle entstehenden Zuschläge bzw. Mehrarbeitsvergütungen bis zu einem Betrag von 2.160 EUR, d.h. bis zur Ausschöpfung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, zu erklären.

Hinweis: Bei einem Verzicht auf monatliches Entgelt ist allerdings zu beachten: Dem Beschäftigten steht der umgewandelte Betrag nicht mehr zur Verfügung. Es sollte sorgfältig geprüft werden, ob ein entsprechender Verzicht sinnvoll ist.

Auswahl der umzuwandelnden Entgeltansprüche:

Der Beschäftigte entscheidet, welche der angeführten Entgeltbestandteile er umwandeln will. Er kann auch geltend machen, verschiedene Entgeltbestandteile in bestimmter Höhe umwandeln zu wollen. Dies ist zwingend notwendig, denn könnte er nur die Umwandlung eines der Entgeltbestandteile verlangen, wäre es ihm unter Umständen nicht möglich, seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung auszuschöpfen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit einem monatlichen Verdienst von 2.000 EUR hat nach dem für ihn einschlägigen Tarifvertrag Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 100 % eines Monatsverdienstes (Textil Nordrhein). Wandelt er diesen Anspruch um, ergibt sich ein Betrag von 2.000 EUR. Sein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht jedoch in Höhe von bis zu 2.160 EUR (4 % der BBG-RV ab 1. Januar 2002). Um seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung ausschöpfen zu können, muss es ihm ermöglicht werden, die Umwandlung verschiedener Entgeltbestandteile geltend machen zu können.

Behandlung entgeltfreier Beschäftigungszeiten:

Für die Zeiträume, in denen das Beschäftigungsverhältnis zwar besteht, aber kein Anspruch auf Arbeitsentgelt entsteht (z.B. Erziehungsurlaub, längere Krankheit), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Beiträge an die gewählte Versorgungseinrichtung zu leisten. Durch die Entgeltumwandlungsvereinbarung werden die gegenseitigen Leistungsverpflichtungen (Arbeit – Entgeltzahlung) nicht aufgehoben. Sofern nach den allgemeinen Regeln kein Entgelt an die Beschäftigten zu zahlen wäre, müssen im Rahmen der Entgeltumwandlung deshalb auch keine Beiträge an die Versorgungseinrichtung geleistet werden.

Zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes ist es den Beschäftigten i.d.R. möglich, die Beiträge aus privaten Mitteln zu finanzieren.

Zu § 4 (2):

In § 4 (2) ist geregelt, dass durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung die Auswahl der Entgeltbestandteile i.S. des Absatzes 1 verändert werden kann.

Freiwillige Betriebsvereinbarung bedeutet, dass keine der Betriebsparteien gegen den Willen der anderen eine solche Regelung erzwingen kann – auch nicht über ein Einigungsstellenverfahren.

Beim Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung ist einerseits zu bedenken, dass damit die Wahlfreiheit der Beschäftigten teilweise eingeschränkt werden kann. Diese Wahlfreiheit wurde im Hinblick auf die unterschiedlichen Lebensgewohnheiten und Einkommensverhältnisse der Beschäftigten geschaffen; jemand wird z.B. eher auf die vermögenswirksamen Leistungen oder die Sonderzahlung als auf laufendes Monatsentgelt verzichten können, bei einem anderen ist es umgekehrt.

Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass durch die unterschiedliche Auswahl eines jeden Beschäftigten ein hoher administrativer Aufwand im Betrieb entste-

hen kann. Zur Verminderung dieses Aufwandes kann z.B. folgendes festgelegt werden:

- die Reihenfolge, in der die nach dem Tarifvertrag zur Verfügung stehenden Entgeltbestandteile umgewandelt werden können;
- dass die tarifliche Jahressonderzahlung und das zusätzliche Urlaubsgeld nicht anteilig, sondern nur als Gesamtbetrag in voller Höhe umgewandelt werden können;
- Beschränkung der Auswahl auf einen oder mehrere der aufgeführten Bestandteile;
- die sonstigen Entgeltbestandteile, die der Umwandlung zugänglich sind, könnten abschließend festgelegt oder die Umwandlung solcher Bestandteile bestimmten Voraussetzungen unterworfen werden.

Es ist allerdings immer zu beachten, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben müssen, ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der BBG-RV auszuschöpfen.

§ 5 Fälligkeit

- (1) *Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als jährlicher Einmalbetrag behandelt.*
- (2) *Fälligkeitstermin ist der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig ist. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.*
- (3) *Bereits umgewandelte Entgeltbestandteile, deren Beanspruchung nach den jeweiligen Tarifverträgen im Nachhinein entfällt, gelten als Vorschuss und sind dem Arbeitgeber zu erstatten.*

Zu § 5 (1)

Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als Einmalbetrag behandelt und einmal jährlich an die Versorgungseinrichtung überwiesen.

Mit dieser Regelung soll der administrative Aufwand beim Arbeitgeber minimiert werden.

Auf die möglichen Folgen bei der Umwandlung laufenden Entgelts wurde bei den Ausführungen zu § 4 (2) bereits hingewiesen. Abgesehen davon, dass die aus laufendem Entgelt umgewandelten Beträge den Arbeitnehmern nicht mehr zur Verfügung stehen, ergibt sich aus der Behandlung als Einmalbetrag eine Verzögerung der Auszahlung. Der Tarifvertrag sieht eine Verzinsung nicht vor.

Zu § 5 (2)

Fälligkeitstermin für den Umwandlungsbetrag ist der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre.

Diesen Termin können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung ändern.

Zu diesem Zeitpunkt wird das gesamte als Einmalbetrag zu behandelnde umgewandelte Entgelt fällig. Dies dient der Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes der Betriebe. Der Arbeitgeber muss z.B. bei externer Durchführung lediglich einmal im Jahr eine Zahlung der umgewandelten Beträge an den externen Betreiber vornehmen.

Zu § 5 (3)

Da nur zukünftige, noch nicht fällige Ansprüche umgewandelt werden können (§ 3 (2)) ist denkbar, dass diese beispielsweise wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres oder des Folgejahres ganz oder teilweise entfallen. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer die Beträge, die vom Arbeitgeber als umgewandeltes Entgelt bereits zum Fälligkeitstermin am 1. Dezember gezahlt wurden, gemäß Absatz 3 zu erstatten. Aufgrund der tariflichen Bestimmung, dass entsprechende Beträge **als Vorschuss** gelten, können die Überzahlungen mit Lohnansprüchen etc. im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verrechnet werden.

§ 5 Absatz 3 regelt nur die Fälle, dass ein tariflicher Anspruch **im Nachhinein** entfällt.

Sofern der Anspruch schon aufgrund der tariflichen Anspruchsvoraussetzungen nicht oder nicht in voller Höhe entstanden ist, besteht auch keine Pflicht des Arbeitgebers, den fehlenden Betrag an die Versorgungseinrichtung zu zahlen.

§ 6 Verfahren

- (1) *Der Beschäftigte muß den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem Ersten des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.*
- (2) *Er kann die Entgeltumwandlung frühestens jeweils nach 12 Monaten ändern oder widerrufen, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.*
- (3) *Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann von diesem Verfahren abgewichen werden.*
- (4) *Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte zugrunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.*

Zu § 6 (1)

Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.

Die Berechnung der Frist richtet sich nach den §§ 187 ff. BGB. Möchte der Beschäftigte zum Beispiel ab dem 1. März 2002 Entgelt umwandeln, muss er demnach seinen Anspruch spätestens am 31. Januar 2002 geltend machen.

Macht der Beschäftigte seinen Anspruch nicht rechtzeitig geltend, tritt die Vereinbarung am 1. des Monats in Kraft, der auf den folgt, zu dem die Vereinbarung eigentlich in Kraft treten sollte.

Sofern keine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 4 (2) besteht, muss der Beschäftigte im Rahmen seiner Geltendmachung den Anspruch auch näher bestimmen. Er muss festlegen, welche Entgeltbestandteile er in welcher Höhe umwandeln möchte.

Erst mit diesen vollständigen Angaben liegt eine Geltendmachung des Anspruchs vor. Der Betrieb sollte den Beschäftigten auf fehlende Angaben hinweisen.

Hinweis: Das Muster einer Geltendmachung ist im Anhang beigelegt.

Hat der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte seinen Anspruch schriftlich geltend macht, im Betrieb noch keinen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung nach dem TV Entgeltumwandlung angeboten, muss ihm eine ausreichende Frist zur Überprüfung der existierenden Anbieter und Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stehen. Ausgehend von den zahlreichen Angeboten und der Komplexität dieser Materie legen die Tarifvertragsparteien diesen Zeitraum übereinstimmend auf drei Monate fest. Die Frist beginnt mit der schriftlichen Geltendmachung durch den Arbeitnehmer. Bietet der Arbeitgeber nach Ablauf dieses Zeitraumes keinen Durchführungsweg zur Entgeltumwandlung an, ist die Entgeltumwandlung wegen § 7 (2) über die TextilRente/MetallRente durchzuführen. Wählt der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg des Versorgungswerkes TextilRente/MetallRente aus, muss er damit rechnen, dass das Arbeitsgericht den Durchführungsweg nach billigem Ermessen festlegt.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn das Angebot sich auf eine noch nicht genehmigte Einrichtung bezieht, sofern der Antrag auf Genehmigung innerhalb der Dreimonatsfrist erfolgt und gewährleistet ist, dass Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 auch tatsächlich vorgenommen werden kann.

Zu § 6 (2)

Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, grundsätzlich für mindestens 12 Monate gebunden.

Gebunden ist der Beschäftigte an die Entscheidung, ob er umwandelt, welche Entgeltbestandteile er in welcher Höhe umwandelt und ob er Netto- oder Brutto-Entgelt umwandeln will.

Die Bindung besteht für 12 Monate ab Inkrafttreten der Vereinbarung. Möchte der Beschäftigte nach Ablauf dieser 12 Monate andere Entgeltbestandteile oder gar nicht mehr umwandeln, muss er dies rechtzeitig anzeigen, so dass der Betrieb entsprechend der bei ihm üblichen Änderungszeiträume die Entgelte anpassen kann. Erfolgt keine rechtzeitige Anzeige seiner Änderungswünsche, gilt die Umwandlungsvereinbarung weiter und der Beschäftigte ist für weitere 12 Monate an die getroffene Vereinbarung gebunden. Zu den einzuhaltenden Fristen für die Änderung vgl. die Erläuterung zu § 6 (1).

Unter Praktikabilitätsgesichtspunkten sollte eine unbefristete Umwandlungsvereinbarung getroffen werden, die ein Änderungsrecht des Arbeitnehmers jeweils nach 12 Monaten vorsieht. Auch hier muss in dem oben dargestellten Sinne eine rechtzeitige Änderung erfolgen.

Die Einräumung eines Widerrufsrechts ist im Rahmen des Durchführungsweges Unterstützungskasse nicht möglich; hier bietet sich eine für 12 Monate befristete Vereinbarung mit der Möglichkeit einer automatischen Verlängerung an.

Hinweis: Das Muster einer Umwandlungsvereinbarung ist als Anlage beigelegt.

Die Bindung an die Entscheidung kann zu einem früheren Zeitpunkt enden, wenn sich die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse wesentlich ändern.

Das heißt wenn die Grundlage, auf der die Vereinbarung getroffen wurde, eine wesentliche Änderung erfahren hat. Zu den maßgeblichen persönlichen Lebensverhältnissen gehören z.B. der Familienstand und die Anzahl der Kinder. Als maßgebliche Änderung der Einkommensverhältnisse ist z.B. der Übergang von Voll- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt oder die Arbeitslosigkeit des Partners anzusehen. Ob eine Änderung der Verhältnisse wesentlich ist, muss im Rahmen einer Interessenabwägung festgestellt werden. Hierbei ist auch die Dauer der noch einzuhaltenden Bindung zu berücksichtigen.

Zu § 6 (3)

In § 6 (3) wird die Möglichkeit eröffnet, durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung von den Regelungen in (1) und (2) abzuweichen. Von dieser Regelung können Betriebe und Betriebsräte Gebrauch machen, wenn sie den Zeitraum für die Geltendmachung von einem Monat in Anbetracht des anfallenden Verwaltungsaufwandes für zu eng bemessen oder umgekehrt einen kürzeren Zeitraum für ausreichend halten. Möglich ist auch, den Zeitraum, innerhalb dessen der Beschäftigte an die einmal getroffene Umwandlungsvereinbarung gebunden sein soll, zu verlängern oder zu verkürzen. Da die Betriebsvereinbarung freiwillig ist, kann sie weder vom Betrieb noch vom Betriebsrat einseitig erzwungen werden.

Zu § 6 (4)

In § 6 (4) ist festgehalten, dass für die Berechnung von Ansprüchen aller Art die Entgelte maßgeblich sind, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

Auswirkungen könnten sich ansonsten z.B. bei der Ermittlung der Höhe der tariflichen Jahressonderzahlung, des zusätzlichen Urlaubsgeldes, der Entgeltfortzahlung, der Verdienstsicherung des Tarifvertrages zur Sicherung älterer Arbeitnehmer, Entgelterhöhungen, aber auch bei bestehenden Betriebsrentenzusagen ergeben, die sich z.B. an der Höhe des zuletzt gezahlten Monatseinkommens orientieren.

Wird also z.B. bei der tariflichen Jahressonderzahlung das Monatseinkommen der Berechnung zugrunde gelegt, dann ist von dem nach dem Tarifvertrag zu zahlenden Monatseinkommen auszugehen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Entgelt umwandelt oder nicht.

§ 7 Durchführungsweg

- (1) *Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an und entscheidet über die Zusageart (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung).*
- (2) *Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des von den Tarifvertragsparteien angebotenen Versorgungswerkes an.*
- (3) *Der Arbeitgeber kann statt dessen den Anspruch gemäß § 3 auch durch folgende Angebote erfüllen:*
 - a) *Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 ff EstG, muß der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.*
 - b) *Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.*
 - c) *Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.*
- (4) *In den Fällen der Absätze 2 und 3 ist zu gewährleisten, daß im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10 a, 82 ff EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, muß sie in Kosten und Leistungen zum Zeitpunkt des Abschlusses dem Standard der vom Versorgungswerk angebotenen Direktversicherung entsprechen.*
- (5) *Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.*

Zu § 7

Allgemeine Grundsätze

§ 7 regelt einen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen hinsichtlich der Art der Durchführung der Altersversorgung einerseits und der Form der Entgeltumwandlung ("Netto-Entgeltumwandlung" oder "Brutto-Entgeltumwandlung") andererseits. Der Tarifvertrag löst dies wie folgt:

- der Arbeitgeber entscheidet über den Anbieter, den Durchführungsweg und die Zusageart. Er muss in jedem Fall gewährleisten, dass im Betrieb sowohl die durch Zulagen geförderte Entgeltumwandlung, wie auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist;
- die Beschäftigten entscheiden über die Form der Entgeltumwandlung, also ob sie Netto-Entgeltumwandlung oder Brutto-Entgeltumwandlung durchführen.

Hinweis: näheres dazu im Anhang unter den Stichworten „Durchführungswege“ und „Entgeltumwandlung“.

Entscheidungen des Arbeitgebers:

1. Zunächst entscheidet der Arbeitgeber, mit welchem Anbieter er die betriebliche Altersversorgung durchführen will. Der Tarifvertrag geht dabei davon aus, dass der Arbeitgeber mit dem Versorgungswerk TextilRente/MetallRente zusammenarbeitet. Der Arbeitgeber muss entscheiden, ob er ein Angebot des tariflichen Versorgungswerks wahrnehmen will oder nicht.
2. Möchte sich der Arbeitgeber dem Versorgungswerk TextilRente/MetallRente nicht anschließen, muss er sich auf betrieblicher Ebene für einen Anbieter und einen Durchführungsweg entscheiden.

Der Tarifvertrag sieht dazu vor, dass der Arbeitgeber einen förderfähigen Durchführungsweg anbietet. Er muss den Beschäftigten also entweder einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung anbieten. In solchen Betrieben, in denen bereits eine betriebliche Altersversorgung besteht, hat er eine weitere Möglichkeit. Er kann den Beschäftigten zusätzlich zu dem anzubietenden förderfähigen Durchführungsweg als Wahlmöglichkeit offerieren, für die Entgeltumwandlung das bestehende (auch nicht förderfähige) System zu nutzen.

Die Tarifvertragsparteien verstehen unter bestehenden Systemen solche, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages und bei der erstmöglichen Realisierung geförderter Entgeltumwandlung bereits bestanden haben. Dies ist der 1. Januar 2002, ab dem die Förderung nach den §§ 10a, 82 ff. EStG greift.

3. Wird der Arbeitgeber trotz der Geltendmachung des Anspruchs durch den Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nicht tätig, entscheidet er also weder über den Anbieter noch den Durchführungsweg, so ist die betriebliche Altersversorgung des Beschäftigten bei dem Versorgungswerk TextilRente/MetallRente durchzuführen. Wählt der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg des Versorgungswerkes aus, muss er damit rechnen, dass das Arbeitsgericht den Durchführungsweg nach billigem Ermessen festlegt.

Entscheidung der Beschäftigten:

Die Beschäftigten entscheiden darüber, ob sie

- Netto-Entgeltumwandlung unter Inanspruchnahme der staatlichen Zulagen oder

- Brutto-Entgeltumwandlung bei Einsparung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, durchführen wollen (§ 7.5).

Maßgebend dafür sind die persönlichen Bedürfnisse und die Lebenssituation, die sich im Laufe des Arbeitslebens auch ändern können. Dem trägt auch die Möglichkeit Rechnung, die Entscheidungen zur Entgeltumwandlung zu ändern (vgl. Erläuterungen zu § 6.2).

Die Wahlmöglichkeiten des Arbeitgebers und der Beschäftigten sowie die von ihnen zu treffenden Entscheidungen ergeben sich zusammen aus dem folgenden Überblick:

Durchführungswege des Tarifvertrages

Fall	Arbeitgeber bietet an:	Beschäftigter wählt aus
1	aus dem Angebot des tariflichen Versorgungswerkes Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung	Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung
2	einen bestehenden Durchführungsweg (Direktzusage oder Unterstützungskasse)	Brutto-Entgeltumwandlung
	und <u>zusätzlich</u> Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung (ggf. aus dem Versorgungswerk)	Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung
3	eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung (Direktversicherung muss gleiche Leistung und Kosten wie tarifliches Versorgungswerk bieten)	Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung

Zu § 7 (1)

§ 7 (1) gewährt dem Arbeitgeber das Recht, über die Zusageart der Altersversorgung zu bestimmen. In der klassischen betrieblichen Altersversorgung stand die Leistungszusage im Vordergrund. Sie beinhaltete die Zusage einer bestimmten Rentenzahlung (meist absolute Beträge oder Verhältnis zum letzten Einkommen). Bei der Beitragszusage steht die endgültige Rentenleistung nicht fest, sondern nur die für die Altersversorgung eingezahlten Beiträge, aus denen, mit den daraus erzielten Erträgen (Zinsen, Steigerung von Wertpapierwerten,) später die Altersversorgung finanziert wird.

Hinweis: näheres dazu im Anhang unter den Stichwort "Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung".

Zu § 7 (2)

§ 7 (2) geht zunächst davon aus, dass die Entgeltumwandlung beim tariflichen Versorgungswerk (TextilRente/MetallRente) durchgeführt wird.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, Arbeitgebern und Beschäftigten als Versorgungswerk TextilRente/MetallRente anzubieten.

Ziel ist, den Aufbau einer durch Entgeltumwandlung finanzierten betrieblichen Altersversorgung bei den Unternehmen zu erleichtern. Zum einen durch geringen Verwaltungsaufwand und Minimierung der Kosten für die Betriebe. Zum anderen soll den Beschäftigten und den Betrieben eine sichere und attraktive Anlageform für die zusätzliche Rente angeboten werden. Dies soll erreicht werden durch das „Gesetz der großen Zahl“, durch das die Kräfte gebündelt werden; es besteht die Chance, an höhere Rabatte und damit höhere Leistungen heranzukommen, und zum anderen durch ein professionelles Anlagenmanagement.

Hinweis: Näheres dazu im Anhang, Stichwort „Tarifliches Versorgungswerk“.

Das tarifliche Versorgungswerk stellt drei Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung: Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Alle drei Wege lassen sowohl die Netto- als auch die Brutto-Entgeltumwandlung zu.

Zum Versorgungswerk TextilRente/MetallRente führen mehrere Wege:

- § 7 (2) sieht die Entscheidung des Arbeitgebers für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Versorgungswerk als Regelfall an.
- Die Entscheidung kann auch gemeinsam mit dem Betriebsrat getroffen werden (§ 7 (3) c).
- Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine dezidierte Entscheidung trifft, hat § 7 (2) den Charakter einer Auffanglösung, d.h. ohne Entscheidung des Arbeitgebers kann der Beschäftigte die Entgeltumwandlung in einem der Durchführungswege des tariflichen Versorgungswerkes verlangen.

Zu § 7 (3)

Der Arbeitgeber kann die Entgeltumwandlung auch mit einem anderen Anbieter als dem tariflichen Versorgungswerk TextilRente/MetallRente organisieren. Er muss aber beachten, dass den Arbeitnehmern immer die Wahl zwischen Netto- und Brutto-Entgeltumwandlung möglich sein muss. Dies kann er durch das Angebot eines förderfähigen Weges (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) erreichen; in Betrieben mit bestehender Altersversorgung kann er auch einen nicht förderfähigen Weg (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung mit Kapitalauszahlung) anbieten, muss aber dann zusätzlich einen förderfähigen Weg anbieten.

Zertifizierte private Bank- oder Versicherungsprodukte, bei denen keine Rechtsbeziehungen zum Arbeitgeber bestehen, stellen keine betriebliche Altersversorgung dar und erfüllen den Anspruch aus diesem Tarifvertrag nicht.

Der Arbeitgeber hat folgende Möglichkeiten:

- Nutzung des Versorgungswerkes TextilRente/MetallRente.
- Nutzung eines anderen überbetrieblichen Anbieters der betrieblichen Altersversorgung.
- Gründung einer eigenen, auf den konkreten Betrieb bezogenen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung.

Zu § 7 (3) a)

Dies betrifft den Fall, dass im Betrieb am 1. Januar 2002 schon eine betriebliche Altersversorgung besteht.

Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einem am 1. Januar 2002 bestehenden Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen. Dies kann er auch in dem Fall tun, in dem dort bisher keine Entgeltumwandlung, sondern nur arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durchgeführt wurde. In diesem Fall muss er das bestehende System für die Entgeltumwandlung öffnen.

Häufig wird das bestehende Angebot keinen nach §§ 10a, 82 ff. EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung darstellen. Die in den Betrieben verbreiteten Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse gehören generell nicht zu den förderfähigen Durchführungswegen. Aber auch die grundsätzlich förderfähige Direktversicherung entspricht nicht den Förderungsvoraussetzungen, wenn sie, wie bisher meist, eine Kapitalleistung vorsieht. Denn Voraussetzung für die staatliche Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ist in jedem Fall die Zahlung einer lebenslangen Rente.

Hinweis: näheres dazu im Anhang, Stichworte „Durchführungswege“, „Entgeltumwandlung“, „staatliche Zulagenförderung“.

In diesen Fällen kann der Arbeitgeber die bereits bestehende Altersversorgung als ungeförderten Durchführungsweg anbieten. Zusätzlich muss er aber einen nach den §§ 10a, 82 ff. EStG förderfähigen Weg anbieten, d.h. Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung (mit Rentenzahlung). Der Arbeitnehmer hat dann die Wahl zwischen

- (a) der Brutto-Entgeltumwandlung in den ungeförderten Weg der bestehenden Einrichtung oder
- (b) der Netto-Entgeltumwandlung oder Brutto-Entgeltumwandlung in dem zusätzlich angebotenen Durchführungsweg.

Zu § 7 (3) b)

Dies betrifft den Fall, dass im Betrieb am 1. Januar 2002 keine betriebliche Altersversorgung besteht.

Auch hier hat der Arbeitgeber bei der Auswahl des Anbieters folgende Möglichkeiten:

- Nutzung des Versorgungswerkes TextilRente/MetallRente.

- Nutzung eines anderen überbetrieblichen Anbieters der betrieblichen Altersversorgung.
- Gründung einer eigenen, auf den konkreten Betrieb bezogenen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung.

Bei der Auswahl des Durchführungsweges ist zu beachten, dass der angebotene Durchführungsweg förderfähig sein muss, also Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung (mit Rentenzahlung). Dies folgt aus § 7 (4) und (5), wonach die Beschäftigten immer die Möglichkeit haben müssen, zwischen Netto-Entgeltumwandlung und Brutto-Entgeltumwandlung zu entscheiden.

Zu § 7 (3) c)

Die Entscheidung über den Anbieter und den Durchführungsweg kann auch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung getroffen werden. Aus Akzeptanzgründen hinsichtlich der ausgewählten Durchführungswegs und Anbieter bei den Beschäftigten ist eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sinnvoll.

Der Tarifvertrag sagt nichts über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Auswahl des Anbieters und der Durchführungswegs; es wird auf die Rechtsprechung zu betrieblichen Sozialeinrichtungen verwiesen.

Zu § 7 (4)

In Satz 1 ist der Grundsatz festgehalten, dass im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswegs die Möglichkeit sowohl der Netto- wie der Brutto-Entgeltumwandlung eröffnet werden muss.

Hinweis: näheres dazu im Anhang unter dem Stichwort „Entgeltumwandlung“.

Hierdurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass in jedem Betrieb die Beschäftigtengruppen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Für die Einen ist aufgrund ihrer Lebenssituation, Familien- und steuerlichen Verhältnisse die Zulagenförderung günstiger, andere stellen sich zur Zeit mit der Brutto-Entgeltumwandlung finanziell günstiger. Dies kann sich im Laufe des Arbeitslebens ändern. Der Grundsatz stellt sicher, dass alle Beschäftigten sich an der Entgeltumwandlung beteiligen können und diese somit mehr genutzt werden kann.

Dieser Grundsatz ist in allen Fallgestaltungen des § 7 einzuhalten.

Für Betriebe mit bestehender Altersversorgung ergibt sich insofern eine Ausnahme, als sie auch die existierenden, nicht förderfähigen Wege der betrieblichen Altersversorgung für die Entgeltumwandlung anbieten und öffnen können. Dann müssen sie aber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg anbieten (s. Erläuterungen zu § 7 (3) a).

Vergleichbarkeit von Direktversicherungen

In Satz 2 des § 7 (4) findet sich eine Sonderregelung für den Fall, dass eine andere Direktversicherung als die der TextilRente/MetallRente zur Erfüllung des tarifvertraglichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung angeboten werden soll. Eine solche Direktversicherung muss zum Zeitpunkt des Abschlusses in Kosten und Leistungen dem Standard der von TextilRente/MetallRente angebotenen Direktversicherung entsprechen. Die Festlegung auf den Zeitpunktes des Abschlusses dient der Vermeidung von späteren Streitfällen.

Dies gilt nicht, sofern der Arbeitgeber den Anspruch auf Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung bereits vollständig in einem anderen Durchführungsweg erfüllt oder wenn zur Erfüllung des Entgeltumwandlungsanspruches angebotene Direktversicherung auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung abgeschlossen wird, die vor dem 1. Januar 2002 vereinbart wurde. Ein Vergleich mit TextilRente/MetallRente wird allerdings wieder erforderlich, wenn sich die bestehende Rahmenvereinbarung nach dem 1. Januar 2002 wesentlich in Leistung und/oder Kosten ändert.

Will der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus dem Tarifvertrag durch das Angebot einer (alternativen) Direktversicherung erfüllen und handelt es sich hierbei nicht um eine bestehende Einrichtung in dem gerade dargestellten Sinne, muss er folgendes prüfen:

1. Erfüllt eine Direktversicherung generell die Anforderungen des Tarifvertrages?

Hierbei sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Handelt es sich um eine „echte“ Direktversicherung und nicht um einen über den Arbeitgeber vermittelten Privatvertrag?
Bei der „echten“ Direktversicherung als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung wird der Arbeitgeber selbst Vertragspartner des Anbieters, während er im privaten Bereich nur den Vertragsabschluß zwischen Arbeitnehmer und Anbieter vermittelt.
- Wird eine Netto-Entgeltumwandlung (Riesterförderung gemäß § 10a EStG) und eine Brutto-Entgeltumwandlung (Pauschalversteuerung nach § 40b EStG) Variante der Entgeltumwandlung angeboten und können die Beschäftigten zwischen diesen Varianten wählen?
(vgl. Ausführungen zu § 7)
- Hat der Beschäftigte die Möglichkeit, zwischen Netto- und Brutto-Variante der Entgeltumwandlung zu wechseln?
(vgl. Ausführungen zu § 7)
- Wird die Absicherung der biometrischen Risiken Invalidität (Erwerbsminderungsrente) und Tod (Hinterbliebenenrente) angeboten?
(vgl. Ausführungen zu § 8)

2. Entspricht die Direktversicherung in Kosten und Leistungen der Direktversicherung der TextilRente/MetallRente?

Zunächst müssen über die alternative Direktversicherung die gleichen Leistungen wie in der Direktversicherung TextilRente/MetallRente erbracht werden. Dies be-

deutet, dass Absicherung aller biometrischen Risiken grundsätzlich möglich sein muß. Für die Absicherung von Hinterbliebenen und Berufsunfähigkeit sind folgende Leistungen zugrunde zu legen:

- Witwen- und Witwerrente in Höhe von 60% der Altersrente, die bei Zahlung der Beiträge bis zum Rentenbeginn erreicht wird (garantierte Rente zzgl. gutgeschriebener Überschüsse) bzw. ab Rentenbeginn der gezahlten Altersrente.
- Waisenrente in Höhe von 20% der Altersrente, die bei Zahlung der Beiträge bis zum Rentenbeginn erreicht wird (garantierte Rente zzgl. gutgeschriebener Überschüsse) bzw. ab Rentenbeginn der gezahlten Altersrente.

Beide Hinterbliebenenrentenbausteine sind auf 100% der versicherten Altersrente maximiert.

- Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von 75% der Altersrente, die bei Zahlung der Beiträge bis zum Rentenbeginn erreicht wird (garantierte Rente zzgl. gutgeschriebener Überschüsse) und Beitragsbefreiung, durchgehend versichert bis zum vereinbarten Altersrentenbeginn.

Entspricht die alternative Direktversicherung insoweit der TextilRente/MetallRente Direktversicherung, kann der abschließende Vergleich hinsichtlich Kosten und Leistungen durch eine Gegenüberstellung der vom Versicherer garantierten Leistungen durchgeführt werden. Dies ist auch im Hinblick auf die Kosten ausreichend, da sich in den garantierten Leistungen die Unterschiede in den Kostensätzen widerspiegeln.

Konkret zu vergleichen sind: **die garantierten Altersrenten**, die sich bei der reinen Absicherung der Altersleistung in den aufgeführten Altersstufen ergeben.

Hinweis: vgl. Tabelle 1 für die Netto-Entgeltumwandlung. Tabelle 2 für die Brutto-Entgeltumwandlung im Anhang unter dem Stichwort „Versorgungswerk TextilRente/MetallRente“ .

Entsprechen die genannten garantierten Leistungen denen der TextilRente/MetallRente oder gehen sie über diese hinaus, ist die Vergleichbarkeit mit der TextilRente-Direktversicherung gegeben.

Für den Ausnahmefall, dass die Direktversicherung nur in ihrer Netto-Variante angeboten werden soll (weil die Brutto-Entgeltumwandlung über einen anderen Weg abgedeckt wird), sind auch nur die garantierten Leistungen im Rahmen der Netto-Entgeltumwandlung in den Vergleich einzubeziehen (vgl. Tabelle 1). Das gleiche gilt selbstverständlich auch im umgekehrten Fall, dass nur die Brutto-Variante der Direktversicherung zur Erfüllung des tarifvertraglichen Anspruchs angeboten wird (vgl. Tabelle 2).

Zu § 7 (5)

In § 7 (5) ist der Grundsatz festgehalten, dass der Beschäftigte entscheiden kann, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Entgeltumwandlung als Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung durchführen will.

Hierdurch soll jedem Einzelnen die Möglichkeit eröffnet werden, zwischen der Förderung nach den §§ 10a, 82 ff. EStG (Netto-Entgeltumwandlung) und der ungeförder-ten Entgeltumwandlung (Brutto-Entgeltumwandlung), deren Vorteile in der Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit bzw. der Pauschalierung der Lohnsteuer liegen, zu wählen. In jedem Betrieb gibt es Beschäftigte, für die auf Grund ihrer Lebenssituation, Familien- und Einkommensverhältnisse die geförderte Entgeltumwandlung günstiger ist, während andere bei der ungeförder-ten Entgeltumwandlung aufgrund der Steuererspar-nisse finanziell besser abschneiden. Dies kann sich im Laufe des Arbeitslebens än- dern. Da in jedem Einzelfall zu unterscheiden ist, wurde diese Wahlfreiheit geschaf- fen.

Hinweis: Näheres im Anhang, Stichworte „Entgeltumwandlung“, „Förderung der zusätzlichen Altersversorgung“.

Die Entscheidung des Beschäftigten, Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung durch- führen möchte, ist grundsätzlich einheitlich für den gesamten Umwandlungsbetrag zu treffen, da ansonsten ein erhöhter Verwaltungsaufwand in den Betrieben entsteht.

Eine einheitliche Entscheidung ist allerdings dann problematisch, wenn die Vorteile der Netto- bzw. Brutto-Entgeltumwandlung für den umgewandelten Betrag nur be- grenzt Wirkung entfalten können.

Dieses Problem taucht in folgenden Fallgestaltungen auf:

- Die volle staatliche Förderung wird z.B. im Jahr 2002 bereits geleistet, wenn die Beschäftigten einen Mindesteigenbeitrag von 1 % des rentenversicherungspflich- tigen Vorjahreseinkommens für die Altersvorsorge aufwenden. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht dahingegen in Höhe von 4 % der BBG-RV (2002: 2.160 EUR). Wird ein Betrag in Höhe von 2.160 EUR als Nettobetrag umgewan- delt, entfaltet die staatliche Förderung für den Differenzbetrag, der über 1 % des Vorjahreseinkommens hinausgeht, keinerlei Wirkung mehr. Dieses Problem bleibt abhängig vom individuellen Einkommen in den meisten Fällen auch über das Jahr 2008 hinaus bestehen, wenn ein Betrag von bis zu 4 % des rentenversicherungspflich- tigen Einkommens gefördert wird.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer will seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Jahre 2002 voll nutzen, d.h. 2.160 EUR umwandeln. Er entscheidet sich für die Inanspruch- nahme der staatlichen Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG. Der Mindesteigen- beitrag für den Erhalt der vollen staatlichen Förderung beträgt zu diesem Zeit- punkt 1 % des rentenversicherungspflich- tigen Vorjahreseinkommens und bei einem Verdienst von 30.000 EUR damit 300 EUR. Für den darüber hinausge- henden Betrag in Höhe von 1.860 EUR (2.160 EUR – 300 EUR = 1.860 EUR) wird trotz der individuellen Versteuerung und Verbeitragung keine staatliche Förderung erbracht.

- Wird die Brutto- Entgeltumwandlung bei einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds durchgeführt, ist die Lohnsteuerfreiheit (und bis Ende 2008 die Sozialabgabefreiheit) nach § 3 Nr. 63 EStG auf 4 % der BBG-RV (2002: 2.160 EUR) beschränkt. Da der Anspruch auf Entgeltumwandlung ebenfalls in Höhe von 4 % der BBG-RV besteht, entfalten die Vorteile der Brutto-Entgeltumwandlung hier grundsätzlich ihre volle Wirkung. Allerdings sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG auch vom Arbeitgeber zum Zwecke der Altersvorsorge erbrachte Leistungen zu berücksichtigen. Besteht im Betrieb eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung oder wird eine solche geschaffen, sind die Arbeitgeberbeiträge auf die Grenze des § 3 Nr. 63 EStG anzurechnen. Im Rahmen der Entgeltumwandlung besteht Lohnsteuerfreiheit damit nur noch für den Differenzbetrag zwischen der arbeitgeberseitigen Leistung und den 4 % BBG-RV. Damit kommt der steuerliche Vorteil nur für einen Teil des Umwandlungsbetrages zum Tragen.
- Wird im Rahmen der Brutto-Entgeltumwandlung von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung Gebrauch gemacht, ist die in § 40b EStG vorgegebene Grenze zu beachten. Eine Pauschalversteuerung ist nur bis zu einem Betrag von 1.752 EUR jährlich möglich. Im jeweiligen Jahr kann dieser Betrag durch eine arbeitgeberfinanzierte Leistung bereits ganz oder teilweise ausgeschöpft sein. Dann könnte der steuerliche Vorteil durch den Beschäftigten nicht oder nur teilweise genutzt werden.
- Wenn der Arbeitnehmer bereits Entgeltumwandlung durchführt, kann das ebenfalls dazu führen, dass die genannten Grenzen bei der nach dem Tarifvertrag durchzuführenden Entgeltumwandlung nicht mehr vollständig genutzt werden können.

Hinsichtlich des jeweiligen Betrages, bei dem die Vorteile der Netto- bzw. Brutto-Entgeltumwandlung in den dargestellten Fällen keine Wirkung mehr entfalten, kann der Beschäftigte splitten, d.h. zum Teil netto und brutto umwandeln. Hat er sich grundsätzlich für die Netto-Entgeltumwandlung entschieden, kann er für den Betrag, der nicht durch Zulagen und/oder Sonderausgabenabzug gefördert wird, auf den Weg der Brutto-Entgeltumwandlung zurückgreifen. Will er zunächst die Vorteile der Brutto-Entgeltumwandlung nutzen, kann er für den Betrag, der nicht pauschal versteuert oder lohnsteuerfrei genutzt werden kann, durch Versteuerung und Verbeitragung die staatliche Förderung nach §§ 10a, 82 ff EStG in Anspruch nehmen.

§ 8 Versorgungsleistungen

- (1) *Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht*
- *im Falle des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,*
 - *im Falle einer Rente wegen Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit) sowie*
 - *für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.*
- (2) *Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:*

- *Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit)*
 - *Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters*
- (3) *Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.*

Zu § 8 (1)

In § 8 (1) ist geregelt, dass Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung im Fall des Bezuges einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einer Rente wegen Erwerbsminderung (Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit) sowie für die Hinterbliebenen (Witwen / Witwer / Waisen) der Versorgungsempfänger/innen oder Versorgungsanwärter/innen erbracht werden.

Damit ist festgelegt, dass in den angebotenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich, wie in der gesetzlichen Rentenversicherung, eine Abdeckung aller drei biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Todesfall) enthalten sein muss.

Zu § 8 (2)

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das von ihm unterbreitete Angebot derart zu gestalten, dass er den Beschäftigten die Absicherung der Risiken Erwerbsminderung (Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit) und/oder Hinterbliebenenversorgung abwählbar anbietet. Eine Altersrente muss aber in jedem Fall gewährleistet sein und kann nicht abgewählt werden. Bietet er diese Möglichkeit an, kann der Beschäftigte frei auswählen; er kann aber auch bei dem „Komplett-Angebot“ bleiben.

Zu § 8 (3)

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen. Nicht zu den Überschussanteilen gehören beispielsweise die Kosten für die Verwaltung der Anlagen, der Bestandsverwaltung oder die Anteile, die für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht werden.

§ 9 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

- (1) *Bei Einstellung von Beschäftigten, die bereits über Versorgungsanwartschaften aus dem Versorgungswerk verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg innerhalb des Versorgungswerkes vorhält.*

- (2) *Im übrigen prüft der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt. Voraussetzung für die Übertragung ist, daß die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.*

Zu § 9 (1)

Nach der gesetzlichen Neuregelung sind die Anwartschaften auf Altersversorgung durch Entgeltumwandlung vom ersten Tag an unverfallbar. Sie gehen also bei einem Arbeitgeberwechsel nicht verloren (§ 1 b Abs. 5 BetrAVG).

§ 9 (1) regelt die Verpflichtung eines neuen Arbeitgebers bei der Einstellung eines Beschäftigten, eine bei einem anderen Arbeitgeber bestehende Versorgungsanwartschaft zu übernehmen. Diese Verpflichtung besteht unter der einschränkenden Voraussetzung, dass die Versorgungsanwartschaft in einem Durchführungsweg in dem tariflichen Versorgungswerk erworben wurde und auch der neue Arbeitgeber diesen Durchführungsweg seinen Beschäftigten im Betrieb anbietet.

Mit dieser Übernahmeverpflichtung soll verhindert werden, dass mehrere geringe Anwartschaften im Laufe des Berufslebens eines Beschäftigten entstehen. Da mit einer Übernahme einer solchen Anwartschaft grundsätzlich weitreichende Folgen und Verwaltungsaufwand verbunden sind, wird die Verpflichtung auf die Fälle beschränkt, in denen der neue Arbeitgeber den gleichen Durchführungsweg in dem tariflichen Versorgungswerk anbietet. Der administrative Aufwand wird damit eingeschränkt und kann zu einem großen Teil von der Einrichtung übernommen werden. Und auch die möglichen Folgen einer Übernahme, z.B. eine Haftung für die zugesagte Leistung, wird über die Einrichtung abgesichert.

Der frühere Arbeitgeber ist nach § 4 Abs. 4 BetrAVG gesetzlich verpflichtet, auf Verlangen des Beschäftigten den Barwert einer unverfallbaren Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, wenn dieser eine entsprechende Zusage erteilt. In dieser Hinsicht musste deshalb keine weitere Regelung erfolgen. Beachte § 3 Abs. 2 BetrAVG für Direktversicherung und Pensionsfonds.

Bei der Übertragung von Anwartschaften ist jedoch zu beachten, dass die persönlichen Voraussetzungen des § 1 (Beschäftigungsdauer von 6 Monaten) erfüllt sind.

Zu § 9 (2)

Nach § 9 (2) muss der neue Arbeitgeber bei allen Neuzugängen, die nicht die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, auf Verlangen des Beschäftigten prüfen, ob er die gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bestehende Anwartschaft Zug um Zug gegen die Übertragung des Barwertes übernimmt. Im Rahmen dieser Prüfung kann er beispielsweise abwägen, ob er die Übernahme unter den Gesichtspunkten Durchführungsweg, Zusageart und Administrationsaufwand für betriebswirtschaftlich und personalpolitisch vertretbar hält.

Voraussetzung für eine entsprechende Übertragung ist, dass die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.

§ 10 Insolvenzversicherung

Soweit bei Wahl eines insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegs die Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber die Insolvenzversicherung vor.

Der Arbeitgeber muss eine Insolvenzversicherung vornehmen, soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche nicht abgesichert sind. Zu den insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegen gehören die Direktzusage, die Unterstützungskasse und der Pensionsfonds.

Durch die Änderung des § 7 BetrAVG ist nach Abschluss des Tarifvertrages gesetzlich klargestellt worden, dass auch innerhalb der ersten beiden Jahre eine Absicherung der aufgrund von Entgeltumwandlung erteilten Zusagen durch den Pensionsversicherungsverein erfolgt. Dies gilt für Zusagen, die nach dem 1. Januar 2002 erteilt werden und auf Entgeltumwandlung von Beträgen beruhen, die nicht über 4% der BBG-RV hinausgehen. Da somit die Zusagen gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, ist der Arbeitgeber nach § 11 nicht verpflichtet, eine Insolvenzversicherung vorzunehmen. Die Bestimmung entfaltet insoweit keine Wirkung mehr.

Eine Pflicht zur Insolvenzversicherung innerhalb der ersten zwei Jahre entsteht damit nur noch für den Fall, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung über einen insolvenzpflichtigen Durchführungsweg vereinbart, die beitragsmäßig über 4% der BBG-RV hinausgeht.

Die Art der Insolvenzversicherung und der Nachweis gegenüber den Beschäftigten ist im Tarifvertrag nicht näher beschrieben. Die Insolvenzversicherung kann z.B. erfolgen durch eine Bürgschaft, durch die Bestellung von Pfandrechten zugunsten der Beschäftigten oder durch Fondsmodelle, die verschiedene Banken und Versicherungen anbieten.

§ 11 Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert den Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an den Beschäftigten weitergegeben.

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung zu informieren. Das heißt, er muss den Beschäftigten die von ihm gewählten Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in ihren Grundzügen darstellen. Dazu gehören die rechtlichen Strukturen, z.B. die Grundsätze der lohnsteuer- und beitragsrechtlichen Behandlung der Beiträge, die Möglichkeit der Wahl zwischen Netto- und Brutto-Entgeltumwandlung, nicht aber Renditeerwartungen oder ähnliches. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den einzelnen Beschäftigten die Vor- und Nachteile eines Durchführungsweges oder der Inanspruchnahme bzw. Nichtinanspruchnahme der Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG unter Beachtung ihrer persönlichen Situation aufzuzeigen.

Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, sind an die Beschäftigten weiterzugeben. Die

Verpflichtung des Arbeitgebers erschöpft sich in der Weitergabe der Informationen. Zum Inhalt der Hinweise muss er keine weiteren Ausführungen machen. Der Inhalt der Hinweise wird durch die Weitergabe auch nicht zu einer eigenen Information des Arbeitgebers.

Es ist davon auszugehen, dass das tarifliche Versorgungswerk alsbald nach seiner Bildung Informationen für die Betriebe, Betriebsräte und Beschäftigten zur Verfügung stellen wird.

§ 12 Schlußbestimmungen

- (1) *Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.*
- (2) *Anträge auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 können bereits ab dem 1.12.2001 gestellt werden.*
- (3) *In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht und ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.*
- (4) *Sofern durch Gesetzesänderungen oder Rechtsprechung auch eine Änderung des vorliegenden Tarifvertrags notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierüber verhandeln mit dem Ziel, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.*
- (5) *Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften daraus bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.*
- (6) *Die Tarifvertragsparteien behalten sich den Widerruf dieses Tarifvertrages bis zum 18. Dezember 2001, 12.00 Uhr, vor.*

§ 12 (1)

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2006 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages, allerdings nur kraft Nachwirkung.

Die lange Laufzeit und die Nachwirkung wurden im Hinblick darauf vereinbart, dass eine dauerhafte Absicherung der Altersvorsorge angestrebt wird und dafür langfristige Regelungen getroffen werden müssen.

Zu § 12 (2)

Dieser Termin wurde vor dem Hintergrund gewählt, dass der Tarifvertrag in § 7 vorsieht, dass der Anspruch einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend gemacht werden muss. Den Beschäftigten sollte auch ermöglicht werden, die Sonderzahlung, das Urlaubsgeld und die vermögenswirksamen Leistungen für 2002 in voller Höhe umzuwandeln. Um dies sicher zu stellen haben die Tarifvertragsparteien die gemeinsame Erklärung vom 05.12.2001 und vom 5.07.2002 verabschiedet (vgl. Anhang; zur aktuellen steuerrechtlichen Lage vgl. Erläuterungen zu § 3 (2)).

Zu § 12 (3)

Mit der Bestimmung des § 12 (3) wird für betriebsratslose Betriebe auf den Weg einzelvertraglicher Regelungen verwiesen, die an die Stelle einer freiwilligen Betriebsvereinbarung treten.

Zu § 12 (4)

Die Regelungen des Tarifvertrages sind mit den gesetzlichen Regelungen eng verzahnt. Vor diesem Hintergrund wurde in § 12 (4) eine Verhandlungspflicht aufgenommen. Sofern durch Gesetzesänderungen oder Rechtsprechung eine Änderung des vorliegenden Tarifvertrages notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierüber verhandeln mit dem Ziel, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben bzw. einer geänderten Rechtsprechung weiterhin zu ermöglichen.

Zu § 12 (5)

In § 12 (5) ist geregelt, dass bereits bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen durch den Tarifvertrag unberührt bleiben und unverändert weiter gelten.

Zielsetzung dieser Regelung ist, dass in Betrieben bereits bestehende und funktionierende Systeme der betrieblichen Altersversorgung durch den Tarifvertrag nicht beeinflusst oder behindert werden sollen, insbesondere auch soweit sie arbeitgeberfinanziert sind.

Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 27.11.2001

1. *Die Tarifvertragsparteien bieten den Betrieben an, dem Versorgungswerk Metallrente beizutreten.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich dafür ein, daß deren Leistungen in den Textil- und Bekleidungsbetrieben unter einem branchentypischen Namen angeboten werden.*
2. *Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2.7.2001 Mitglied der DAG waren.*
3. *§ 3 Ziffer 4 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in der Textilindustrie sowie § 4 Nr. 3 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in der Bekleidungsindustrie stehen der Entgeltumwandlung nicht entgegen.*

Nr. 1

Die Tarifvertragsparteien haben TextilRente/MetallRente als gemeinsames Angebot an die Betriebe vereinbart. Dieser Tarifvertrag geht davon aus, dass dieses Angebot grundsätzlich zum Tragen kommt (s. Erläuterungen zu § 7). Den mittelständisch geprägten Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie, in denen es in der Regel keine betriebliche Altersversorgung gab, steht damit ein einfacher Weg zur Verfügung, ihren gesetzlichen und tariflichen Verpflichtungen nachzukommen.

Nr. 2

Hintergrund ist die Verschmelzung der DAG und anderer Gewerkschaften zur Gewerkschaft ver.di und der zwischen der IG Metall und ver.di abgeschlossene Geschäftsbesorgungsvertrag. Danach schließt die IG Metall im Auftrag von ver.di für die ehemaligen DAG-Mitglieder die Tarifverträge ab.

Nr. 3

Das Verzichtsverbot in § 3 Ziffer 4 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen Textilindustrie bzw. § 4 Nr. 3 Bekleidungsindustrie beruht auf § 10 Abs. 3 des 5. Vermögensbildungsgesetzes. Nachdem dieser im Zuge der Rentenreform gestrichen worden ist, ist auch die Entgeltumwandlung vermögenswirksamer Leistungen möglich. Der Beschäftigte kann die Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen nach deren Umwandlung nicht nochmals verlangen.

Anhang

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Es gibt 5 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Sie unterscheiden sich u.a. nach der Art der Finanzierung, der Kapitalanlage, der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen, der staatlichen Aufsicht und Insolvenzversicherung. Nach §§ 10a, 82 ff EStG förderfähig sind die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung, wenn sie eine Rentenzahlung vorsehen. In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse ist die zugangsfördernde Entgeltumwandlung nicht möglich.

Nach dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wählt der Arbeitgeber den Durchführungsweg aus; die Beschäftigten bestimmen, in welcher Form (Netto-Entgeltumwandlung oder Brutto-Entgeltumwandlung) sie umwandeln (§ 7 (5) und § 7 (4)).

1. Pensionskasse

Eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit). Der oder die Trägerunternehmen und/oder Beschäftigte zahlen Beiträge zur Finanzierung der Rentenleistungen. Das Kapital wird extern angelegt. Die Pensionskasse unterliegt der Versicherungsaufsicht. Die Beschäftigten erwerben einen direkten Anspruch gegenüber der Pensionskasse.

Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers: nein

Arbeitgeberaufwendungen: sie sind als Betriebsausgabe abzugsfähig (§ 4d EStG). Arbeitgeberbeiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR) auf Dauer, über 2008 hinaus, steuer- und sozialversicherungsfrei. Zusätzlich bleibt die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG bei Aufwendungen bis zu 1.752 EUR und der damit bis 2008 verbundenen Sozialversicherungsfreiheit.

Arbeitnehmerbeiträge/Entgeltumwandlung: bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR steuerfrei und bis 2008 sozialversicherungsfrei, ab 2009 sozialversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 63 EStG); zusätzlich besteht die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 EStG bei Aufwendungen bis 1.752 EUR mit der bis 2008 bestehenden Sozialversicherungsfreiheit bei der Umwandlung von Einmalzahlungen.

Hinweis: Im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG sind auf die 4% der BBG-RV sowohl die Arbeitgeberaufwendungen, als auch die Arbeitnehmerbeiträge aus Entgeltumwandlung anzurechnen. Insgesamt können also im Jahr 2002 nach § 3 Nr. 63 EStG 2.160 EUR lohnsteuer- und sozialabgabenfrei für die Altersvorsorge aufgewendet werden, unabhängig davon, ob der Betrag eine reine Arbeitgeberleistung ist oder aus Entgeltumwandlung stammt.

Es gibt somit 3 kumulative Finanzierungsmöglichkeiten:

- Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG;
- versteuerter Arbeitnehmerbeitrag mit Förderung nach §§ 10a, 82 ff EStG;
- pauschalversteuertes Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbeitrag bis 1.752 EUR/Jahr

Staatliche Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug:

ja, bei individueller Versteuerung.

Zusagearten: Leistungszusage, beitragsbezogene Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung

Leistungen: soweit die Beiträge pauschal versteuert wurden, Besteuerung mit dem Ertragsanteil (§ 22 Nr. 1 EStG), soweit sie individuell versteuert werden und Förderung durch Zulage bzw. Sonderausgabenabzug stattfindet, Besteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG.

2. Pensionsfonds

Neuer, im Zuge der Rentenform eingeführter Durchführungsweg. Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (Aktiengesellschaft oder Pensionsversicherungsverein auf Gegenseitigkeit). Sie gewährt den Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Leistungen. Es besteht eine größere Freiheit der Kapitalanlage als bei den anderen Durchführungswegen (u.a. bis ca. 50 % oder 75 % in Aktien). Er unterliegt der Versicherungsaufsicht. Eine steuerfreie Übertragung von Anwartschaften aus Direktzusagen und Unterstützungskassen ist möglich (§ 3 Nr. 66 EStG). Die Beschäftigten erwerben einen direkten Anspruch gegenüber dem Pensionsfonds.

Insolvenzicherungspflicht des Arbeitgebers: grundsätzlich ja, bei einigen Pensionsfonds werden die PSV-Beiträge vom Pensionsfonds abgeführt und getragen.

Arbeitgeberaufwendungen: sie sind als Betriebsausgaben abzugsfähig (Bedingungen in § 4 e Abs. 1 und 2 EStG). Beiträge des Arbeitgebers sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR) auf Dauer, also über 2008 hinaus, steuer- und sozialabgabenfrei.

Arbeitnehmerbeiträge/Entgeltumwandlung: sie sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR) steuerfrei und bis 2008 sozialversicherungsfrei, ab 2009 sozialversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 63 EStG); möglich ist auch die Netto-Entgeltumwandlung nach Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

Es bestehen somit 2 kumulative Finanzierungsmöglichkeiten:

- Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG;
- versteuerter Arbeitnehmerbeitrag mit Förderung nach §§ 10a, 82 ff EStG;

Staatliche Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug:

ja, bei individueller Versteuerung.

Zusagearten: Leistungszusage, beitragsbezogene Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung

Leistungen: Soweit die Beiträge individuell versteuert und gefördert werden, sind die Leistungen steuerpflichtig nach § 22 Nr. 5 EStG.

3. Direktversicherung

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer für die Beschäftigten eine Lebensversicherung ab, zahlt dafür Prämien. Die Leistungsrisiken liegen beim Versicherer. Der Versicherer unterliegt der Versicherungsaufsicht. Die Beschäftigten haben einen direkten Anspruch gegen die Direktversicherung.

Insolvenzicherungspflicht des Arbeitgebers: nein

Arbeitgeberaufwendungen: sind steuerfreie Betriebsausgaben. Bei den Beschäftigten gelten sie als Arbeitslohn. Es gibt 2 Möglichkeiten der Versteuerung:

- entweder die Pauschalversteuerung für Beiträge bis zu 1.752 EUR; bei Gruppenversicherungen bis zu durchschnittlich 1.752 EUR/Jahr, wobei im Einzelfall Beiträge bis zu 2.148 EUR (=4.200 DM) geleistet werden können (§ 40 b EStG), keine Sozialversicherungsbeiträge;
- oder individuelle Versteuerung und Verbeitragung.

Arbeitnehmerbeiträge/Entgeltumwandlung: sie sind zu leisten aus

- pauschalversteuertem Einkommen (möglich bis 1.752 EUR/Jahr ; § 40 b EStG), bis 2008 keine Sozialbeiträge; oder aus
- individuell versteuertem und verbeitragtem Einkommen.

Staatliche Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug:

ja, bei individueller Versteuerung und Sozialabgabenzahlung ; nicht bei Pauschalversteuerung; nicht bei Kapitalzahlung, was bisher die übliche Form ist.

Zusagearten: Leistungszusage, beitragsbezogene Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung.

Leistungen: soweit sie auf pauschalversteuerten Beiträgen beruhen, sind sie mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig; dieser beträgt bei Rentenbeginn mit 60 (63 bzw. 65) Jahren 32 % (29 % bzw. 27 %) der Leistungen (§ 22 Nr. 1 EStG); so-

weit die Beiträge individuell versteuert und gefördert werden, sind die Leistungen steuerpflichtig nach § 22 Nr. 5 EStG.

4. Direktzusage

Der Arbeitgeber erteilt den Beschäftigten eine Versorgungszusage. Er bildet dafür eine abzugsfähige Pensionsrückstellung. Das Geld kann auch unternehmensintern angelegt werden. Der Beschäftigte erwirbt einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Insolvenzicherungspflicht des Arbeitgebers: ja

Arbeitgeberaufwendungen: Die Rückstellung ist in vollem Umfang als Betriebsausgabe abzugsfähig (§ 6 a EStG); die Beiträge unterliegen nicht der Steuer und Sozialversicherung.

Arbeitnehmerbeiträge/Entgeltumwandlung: sie sind steuerfrei, da kein Zufluss bei den Beschäftigten; sie sind bis 2008 bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR) sozialversicherungsfrei, ab 2009 sozialversicherungspflichtig.

Staatliche Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug:

nicht möglich.

Zusagearten: Leistungszusage, beitragsbezogene Leistungszusage

Leistungen: sie sind voll steuerpflichtig („nachgelagerte Besteuerung“; § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG); der Versorgungsfreibetrag (§ 19 Abs. 2 EStG) ist steuerfrei

5. Unterstützungskasse

Eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung. Der Arbeitgeber dotiert die Kasse in Höhe der benötigten Versorgungszusage. Anlage der Mittel ist auf dem Kapitalmarkt und beim Trägerunternehmen möglich. Die Unterstützungskasse erfüllt das Leistungsversprechen des Arbeitgebers.

Insolvenzicherungspflicht: ja.

Arbeitgeberaufwendungen: die Zuwendungen in der Anwartschaftsphase sind als Betriebsausgabe beschränkt abzugsfähig, bis zur Höhe von 2 Jahresrenten (§ 4 d EStG); bei rückgedeckter Unterstützungskasse und in Leistungsphase entfällt die Beschränkung. Sie bewirken keinen Einkommenszufluss bei den Beschäftigten, sind also steuer- und sozialversicherungsfrei.

Arbeitnehmerbeiträge/Entgeltumwandlung: Beiträge sind steuerfrei und bis 2008 in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR/Jahr; 4 % davon: 2.160 EUR) sozialversicherungsfrei, ab 2009 sozialversicherungspflichtig (§ 115 SGB IV).

Staatliche Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug:

nicht möglich.

Zusagearten: Leistungszusage, beitragsbezogene Leistungszusage

Leistungen: sie sind steuerpflichtig nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG, der Versorgungsfreibetrag (ca. 40 % der Leistung, maximal 3.072 EUR = 6.000 DM) ist steuerfrei (§ 19 Abs. 2 EStG).

Entgeltumwandlung

Bei der Entgeltumwandlung wird das Arbeitsentgelt nicht in der üblichen Weise an die Beschäftigten ausgezahlt. Sie verzichten auf die Auszahlung eines Teils ihres Entgelts; dies wird in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt (§ 3 TV; § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Die Entgeltumwandlung wird von den Tarifparteien und dem Gesetzgeber durch Einräumung eines individuellen Anspruchs unterstützt. Ziel ist es, damit den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu erleichtern, die die durch die Rentenreform entstehende Versorgungslücke schließen soll.

2 Formen der Entgeltumwandlung sind möglich:

- die Netto-Entgeltumwandlung,
- die Brutto-Entgeltumwandlung.

Die Beträge, die die Beschäftigten umwandeln, gehen in beiden Fällen in voller Höhe an die Versorgungseinrichtung.

zu 1: Netto-Entgeltumwandlung“

Die Beschäftigten nehmen die staatliche Förderung über Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug nach §§ 10 a, 82 ff. EStG in Anspruch. Voraussetzung für die Zulagen bzw. den Sonderausgabenabzug ist, dass die Beiträge aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt gezahlt werden. Die Pauschalversteuerung (möglich bei Direktversicherung und Pensionskasse) reicht für die Zulagenförderung nicht aus.

Die Netto-Entgeltumwandlung ist möglich in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (dort nur, wenn eine Rente ausgezahlt wird, nicht bei Kapitalauszahlung); sie ist dagegen nicht möglich in der Direktzusage und der Unterstützungskasse.

zu 2: BruttoEntgeltumwandlung

Der umgewandelte Betrag wird aus dem Einkommen gezahlt, das nicht individuell versteuert wurde und auf das keine Sozialabgaben gezahlt wurden. Zur Brutto-Entgeltumwandlung gehört aber auch die Durchführung der Altersversorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse unter Nutzung der Pauschalversteuermöglichkeit nach § 40b EStG. Die Sozialabgabenfreiheit besteht bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2002: 54.000 EUR; also bis zu 2.160 EUR/ Jahr), ab 2009 besteht Sozialversicherungspflicht.

Die „Brutto-Entgeltumwandlung“ ist in allen Durchführungswegen möglich.

Welche Form für die Beschäftigten günstiger ist, hängt u.a. von ihrem Einkommen und Familienstand ab. Eine allgemeine Aussage ist schwer zu treffen; es ist eine individuelle Prüfung nötig.

Folgende Tendenz lässt sich beschreiben: bei niedrigen Einkommen und mehreren Kindern lohnt sich eher die durch Zulagen „geförderte Netto-Entgeltumwandlung“, bei

höherem Einkommen und keinem oder wenig Kindern eher die "Brutto-Entgeltumwandlung". Zu berücksichtigen ist, dass ab 2009 alle Beträge der Entgeltumwandlung der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Nach dem Tarifvertrag entscheiden die Beschäftigten, ob sie Netto- oder Brutto-Entgeltumwandlung wählen (§§ 7 (5) und 7 (4)).

Förderung der zusätzlichen Altersversorgung

Um den Aufbau der wegen der „Rentenlücke“ notwendigen zusätzlichen Altersversorgung für breite Bevölkerungsschichten möglich zu machen, wird sie durch Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug gefördert. Das gilt auch für Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung.

Voraussetzung für die Förderung ist die Zahlung der Beiträge/Prämien muss aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt erfolgen.

Deshalb kann weder die arbeitgeberfinanzierte noch die durch Entgeltumwandlung gemäß § 40 b EStG (pauschalversteuerte) oder gemäß § 3 Nr. 63 EStG (steuer- und sozialversicherungsfrei) durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanzierte Altersversorgung nach §§ 10 a, 82 ff. EStG gefördert werden. Auch die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse ist nicht förderfähig.

Höhe der Förderung

Sie ist abhängig vom Familienstand und der Kinderzahl und nimmt in den Jahren 2002 bis 2008 zu, sie ist unabhängig vom individuellen Einkommen. Die Zulage besteht aus einer Grundzulage für alle und einer Kinderzulage in Abhängigkeit von der Kinderzahl (§§ 84, 85 sowie § 10 a Abs. 1 EStG):

Jahr	Zulagen		Maximaler Sonderausgabenabzug
	Grundzulage	Zulage je Kind	
2002/03	38 €	46 €	525 €
2004/05	76 €	92 €	1.050 €
2006/07	114 €	138 €	1.575 €
ab 2008	154 €	185 €	2.100 €

Die Zulage muss beantragt werden. Das Finanzamt prüft jeweils unaufgefordert, ob die Zulage oder der Sonderausgabenabzug für den Beschäftigten günstiger ist. Zu beachten ist, dass die zu erstattende Steuer beim Sonderausgabenabzug in jedem Fall um die Zulage gemindert wird; auch dann, wenn sie nicht beantragt wurde.

Die Zulage wird nur gezahlt, wenn der Beschäftigte einen Mindesteigenbeitrag für die Altersversorgung aufwendet (§ 86 EStG). Dieser Beitrag steigt im gleichen Maße wie die Zulagen an.

Der Mindesteigenbeitrag für die ungekürzte Zulage beträgt

Veranlagungszeitraum	in % der Vorjahreseinnahmen, vermindert um die Zulage
2002 und 2003	1 %
2004 und 2005	2 %
2006 und 2007	3 %
ab 2008	4 %

Wichtig: Die Zulage ist Teil des Arbeitnehmerbeitrages für die Altersversorgung; sie vermindert also den Betrag, den die Beschäftigten selbst aufwenden müssen. Je nach Einkommen und Familienstand brauchen sie nur zwischen 90% und 50 % des Mindesteigenbeitrages aus dem eigenen Vermögen aufwenden, der Rest wird über die Zulage finanziert (sog. „Förderquote“).

Sie müssen also den Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht auszuschöpfen, sondern können auch weniger umwandeln; sie können sich das ausrechnen, da immer das (individuelle) Einkommen aus dem Vorjahr zu Grunde gelegt wird.

Dies zeigen folgende Beispiele:

	ledig 0 Kinder 2002	verheiratet 2 Kinder 2002	ledig 0 Kinder 2008	verheiratet 2 Kinder 2008
Einkommen				
Vorjahr	30.000 EUR	30.000 EUR	30.000 EUR	30.000 EUR
Sparleistung	300	300	1.200	1.200
- Grundzulage	38	76	154	308
- Kinderzulage		92		370
Mindest-Eigenbeitrag	262	132	1.046	522
Förderquote	13 %	56 %	13 %	56 %

Die Zulage wird nur dann gezahlt, wenn ein bestimmter Sockelbetrag geleistet wird (§ 86 Abs. 1 EStG). Dies spielt z.B. bei niedrigen Einkommen und hoher Kinderzahl eine Rolle.

Der Sockelbetrag beträgt mindestens in Euro

Veranlagungs- zeitraum	Für Zulagenberechtigte mit Kindern		
	0	1	2 und mehr
2002 - 2004	45	38	30
ab 2005	90	75	60

Haftung des Arbeitgebers

In der betrieblichen Altersversorgung gibt grundsätzlich der Arbeitgeber den Beschäftigten eine Versorgungszusage. Dies zunächst klar dann, wenn der Arbeitgeber eine Direktzusage erteilt und deshalb die Versorgungsleistungen selbst auszahlt. Aber auch in dem Fall einer Unterstützungskassenzusage geht das BetrAVG von einer Zahlungspflicht des Arbeitgebers aus, weil der keinen eigenen Anspruch gegen die Unterstützungskasse hat. Auch bei einer Unterstützungskassenzusage besteht also weiterhin eine direkte, lediglich durch die Unterstützungskasse erfüllte Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers.

Das BetrAVG sieht in § 1 Abs. 1 S. 3 jetzt aber eine Haftung des Arbeitgebers ausdrücklich auch für diejenigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung vor, die ausschließlich über Dritte durchgeführt werden (Resthaftung). Diese sogenannten externen Durchführungswege sind der Pensionsfonds, die Pensionskasse und auch die Direktversicherung. Bei diesen externen Durchführungswegen hat der Beschäftigte einen direkten Anspruch gegen den externen Versorgungsträger. Dennoch handelt es sich um eine Zusage des Arbeitgebers.

Deutlich wird dies bei der Konstruktion der Direktversicherung. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer ist versicherungstechnisch lediglich Begünstigter. Die Vertragsgrundlage sieht grundsätzlich auch nach bisherigem Recht eine grundsätzliche Rückgriffsverpflichtung für den Arbeitgeber vor, wenn die Versicherung nicht leistet.

Die Resthaftung kommt dann zum Tragen, wenn der Versorgungsträger die zugesagte Leistung (je nach Zusageart) zum Zusagezeitpunkt nicht erbringen kann. Der Arbeitgeber muss dann für den von der Versorgungseinrichtung nicht erbringbaren Rest aufkommen. Ein solcher Fall könnte beispielsweise dann eintreten, wenn die Anlagepolitik des Versorgungsträgers nicht die gewünschte Mindestverzinsung erbringt. Theoretisch wäre auch eine Insolvenz des Versorgungsträgers denkbar. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber vollständig für die erteilte Versorgungszusage aufkommen.

Die Resthaftung ist unabhängig davon, ob die Versorgungszusage arbeitgeberfinanziert ist oder auf Entgeltumwandlung beruht. Das Gesetz unterscheidet hierzu nicht zwischen den einzelnen Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung.

Im Versorgungswerk TextilRente/MetallRente stellen die Betreiber der drei angebotenen externen Durchführungswege sicher, dass ein Zahlungsausfall nicht eintreten kann. Bei einer Durchführung der Versorgungszusage über das Versorgungswerk TextilRente/MetallRente wird sich das Resthaftungsrisiko also nicht realisieren.

Das Resthaftungsrisiko hat zunächst keine bilanzielle Wirkung. Bei einem Drohen eines Zahlungsausfalls ist aber ein Ausweis im Anhang der Bilanz vorzunehmen.

Die Resthaftung hat nur einen mittelbaren Bezug zur Insolvenzsicherungspflicht nach dem BetrAVG ("PSV-Beiträge"). Die Insolvenzsicherungspflicht sichert den unverfallbaren Versorgungsanspruch des Beschäftigten gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers, nicht des Versorgungsträgers. Diese Insolvenzsicherungspflicht beim PSV hat also maßgebliche Bedeutung bei den internen Durchführungswegen (Direktzusage und Unterstützungskasse) und bestand auch nur für diese. Die beiden bisherigen

externen Durchführungswege Pensionskasse und Direktversicherung unterlagen dagegen wegen der bestehenden Versicherungsaufsicht nicht der Insolvenzsicherungspflicht. Sie ist wegen der größeren Anlagefreiheit nunmehr aber auch für den neuen externen Durchführungsweg des Pensionsfonds vorgesehen. Sie sichert beim Pensionsfonds - bildlich gesprochen - die Resthaftungsansprüche des Arbeitnehmers gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers.

Rechengrößen für Steuer und Sozialversicherung

Für die Entgeltumwandlung und die betriebliche Altersversorgung sind zahlreiche Grenzwerte bedeutsam. Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Rechengrößen für Steuer und Sozialversicherung.

Es werden hier – wie im Text der Erläuterungen – an erster Stelle die Werte für 2002 in Euro zu Grunde gelegt; die Werte für 2001 in DM werden ebenfalls noch mitgeteilt.

Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG-RV)

Sie ist bestimmend u.a. für die staatliche Förderung, die Höhe des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bzw. –pflicht von Beiträgen; maßgeblich ist – auch in den neuen Bundesländern – die BBG (West).

2002:	54.000 EUR/Jahr	= 4.500 EUR/Monat	(105.615 DM/J. = 8.812 DM/M.)
	1% = 540 EUR/J.,	= 45 EUR/Monat	(1.056 DM/J. = 88 DM/M.)
	4% = 2.160 EUR/J.	= 180 EUR/Monat	(4.225 DM/J. = 352 DM/M.)

Bezugsgröße (§ 18 SGB IV)

1/160 ist der Mindestbetrag der Entgeltumwandlung (§ 4.1 Satz 2 TV); maßgeblich ist – auch in den neuen Bundesländern – die Bezugsgröße (West).

2002:	28.140 EUR/Jahr	= 2.345 EUR/Monat	(55.037 DM/J. = 4.592 DM/M.)
	1/160 = 175,88 EUR/J.	= 14,66 EUR/Monat	(344 DM/Jahr = 28,70 DM/M.)

Pauschalsteuer (§ 40 b EStG)

In Direktversicherungen und Pensionskassen besteht die Möglichkeit der pauschalierten Versteuerung (Satz 20 % plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) für Beiträge bis zu

1.752 EUR

bei Gruppenversicherungen bis zu durchschnittlich 1.752 EUR/Jahr, wobei im Einzelfall Beiträge bis zu 2.148 EUR geleistet werden können (§ 40 b EStG)

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hinweise

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung hängt zum Teil von den Durchführungswegen ab.

Der folgende Überblick zeigt dies bei der durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanzierten betrieblichen Altersversorgung

Durchführungsweg	Aufwendungen/Beiträge			Leistungen
	Abgabe	2002 - 2008	ab 2009	EStG
1. Pensionskasse	EST SV	Nein bis 4 % BBG Nein bis 4 % BBG	Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte § 22 Nr. 5
	EST SV	Ja (evtl. Pauschalsteuer § 40 b) Nein	Ja	Besteuerung des Ertragsanteils § 22 Nr. 1
	EST SV	Ja Ja		voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte § 22 Nr. 5
Netto-Entgeltumwandlung	EST SV	Ja Ja		voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte § 22 Nr. 5
2. Pensionsfonds	EST SV	Nein bis 4 % BBG Nein bis 4 % BBG	Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte § 22 Nr. 5
	EST SV		Ja Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte, § 22 Nr. 5
Netto-Entgeltumwandlung	EST SV		Ja Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte, § 22 Nr. 5
3. Direktversicherung	EST SV	Ja (evtl. Pauschalsteuer § 40 b) Nein	Ja	Besteuerung des Ertragsanteils § 22 Nr. 1
	EST SV		Ja Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte, 22 Nr. 5
Netto-Entgeltumwandlung	EST SV		Ja Ja	voll steuerpflichtig sonstige Einkünfte, 22 Nr. 5
4. Direktzusage	EST SV	Nein (kein Zufluss) Nein bis 4 % BBG	Ja	steuerpflichtig als Arbeitslohn § 19 Abs. 1 Nr. 2
	EST SV			
Netto-Entgeltumwandlung	-	-	-	-
5. Unterstützungskasse	EST SV	Nein (kein Zufluss) Nein bis 4 % BBG	Ja	steuerpflichtig als Arbeitslohn § 19 Abs. 1 Nr. 2
	EST SV			
Netto-Entgeltumwandlung	-	-	-	-

(Anm.: Nach Ansicht des Bundesfinanzministeriums ist die Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40 b EStG bei der Pensionskasse erst möglich, wenn das (steuerfreie) Volumen von § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft ist)

Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung existieren 3 Zusagearten:

- die Leistungszusage
- die beitragsorientierte Leistungszusage und
- die Beitragszusage mit Mindestleistung.

Die neue Beitragszusage ist beschränkt auf die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung, die beiden anderen sind in allen Durchführungswegen, also auch in der Direktzusage und Unterstützungskasse, möglich.

zu 1. „Leistungszusage“

Sie ist die „klassische“ Form. Der Arbeitgeber sagt den Beschäftigten Versorgungsleistungen zu (Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung). Zum Beispiel nach der Formel x EUR monatliche Rente je Beschäftigungsjahr.

Die Leistungen stehen, abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung, bereits zum Zeitpunkt der Zusage fest. Der Arbeitgeber haftet dafür, dass die Zusage eingehalten wird. Er trägt das entsprechende Risiko.

zu 2. „beitragsorientierte Leistungszusage“

Sie ist eine Variante der Leistungszusage. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung (Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung) umzuwandeln. Zum Beispiel nach der Formel: pro 100 EUR Beitrag ergibt sich eine Rente von x EUR. Die Leistung hängt also von den gezahlten Beiträgen ab („Rentenbaustein“). Das Haftungsrisiko des Arbeitgebers ist etwas eingeschränkt.

zu 3. „Beitragszusage mit Mindestleistung“

Der Arbeitgeber (oder Arbeitnehmer) zahlt Beiträge zur Finanzierung von Versorgungsleistungen. Die Beiträge und die daraus erzielten Erträge (Zinsen, Überschüsse) werden der Versorgungseinrichtung zur Verfügung gestellt. Die Versorgungseinrichtung muss, wenn nur die Leistung Altersrente vereinbart ist, mindestens die Summe der zugesagten (Nominal-)Beiträge garantieren – nicht mehr, aber auch nicht weniger (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG in der ab 1.1.2002 geltenden Fassung).

Im Falle der Absicherung des Erwerbsminderungs- und/und Hinterbliebenenrisikos kann der Wert dieser daraus resultierenden Versicherungsleistung von der Garantie der (Nominal-)Beiträge in Abzug gebracht werden.

Die sich aus der Beitragszusage ergebende Leistung ist somit bei Beginn nicht garantiert, sondern kann erst im Versorgungsfall ermittelt werden.

Das Risiko des Arbeitgebers bzw. der Versorgungseinrichtung reduziert sich darauf, dass die Beiträge geleistet werden. Diese Haftung besteht praktisch nur für den Fall, dass die Versorgungseinrichtung nicht mindestens die eingezahlten Beiträge an die Beschäftigten auszahlen kann.

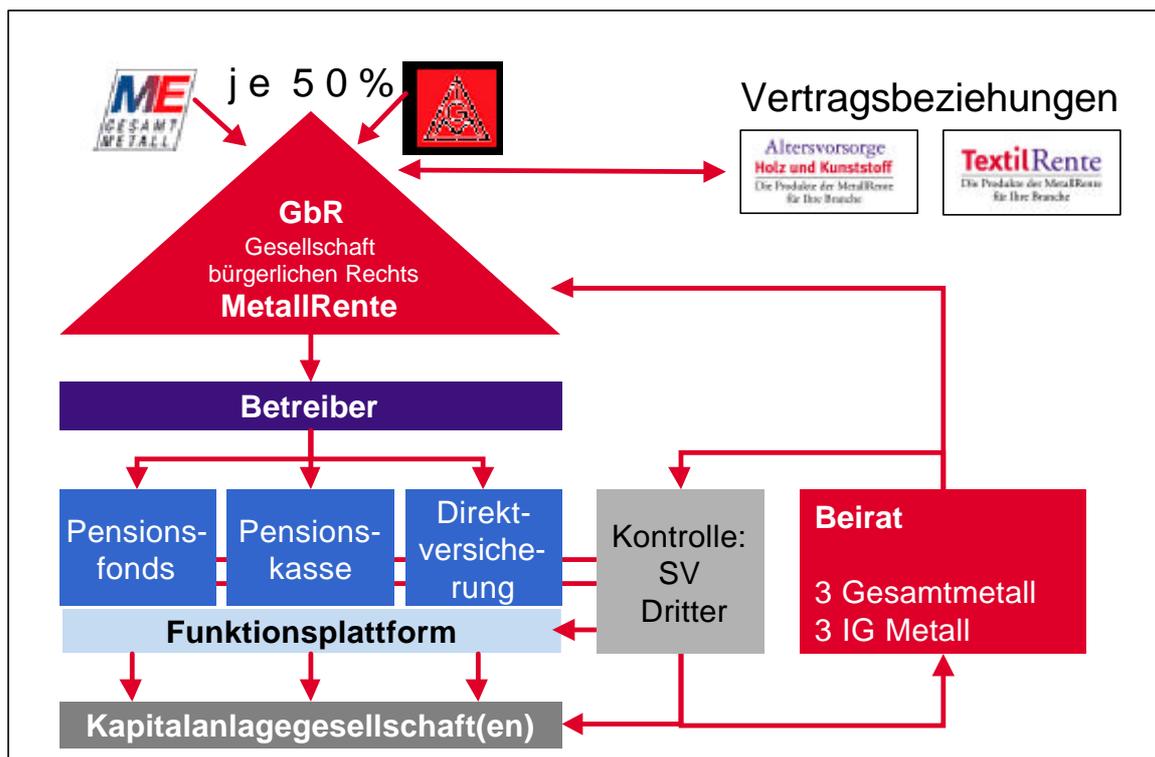
Der Tarifvertrag trifft keine Festlegung über die Zusagearten. Es sind damit alle Zusagearten möglich, wobei der Arbeitgeber über die Zusageart entscheidet (§7 (1)).

Versorgungswerk „TextilRente/MetallRente“

Die Tarifvertragsparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie haben sich darauf verständigt, als tarifliches Versorgungswerk „MetallRente - eine gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall“ für die Betriebe nutzbar zu machen. Ziel ist es, den Aufbau einer durch Entgeltumwandlung finanzierten betrieblichen Altersversorgung bei den Unternehmen zu erleichtern und eine attraktive Altersversorgung für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie anzubieten. Dies wird durch den Namenszusatz „TextilRente“ verdeutlicht.

Das Versorgungswerk MetallRente ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts deren Gesellschafter hälftig Gesamtmetall und IG Metall sind. Sitz der GbR ist Berlin. Der Gesellschaftsvertrag regelt die wesentlichen Organisationsstrukturen, Rechte und Pflichten der Gesellschaftsführung, ihrer Gesellschafterversammlung und des Beirats. Die beiden Geschäftsführer wurden von IG Metall und Gesamtmetall bestellt.

Struktur des Versorgungswerks



MetallRente hat **Finanzdienstleister** mit der Betreuung der Versorgungswerke beauftragt. Dabei handelt es sich um ein Konsortium von Allianz (Konsortialführer), Victoria, BHW und WestLB mit unterschiedlichen Quoten in einzelnen Durchführungswegen. Die Auswahl fand über ein aufwendiges Ausschreibungsverfahren statt, das durch erfahrene Beratungsinstitute begleitet wurde. Ursprünglich neun Anbieter bzw. Konsortien gaben schriftliche Angebote ab. Vier davon wurden zu Auswahlgesprächen eingeladen. Daraus ergab sich die jetzige Konsortialstruktur.

Die Betreiber bieten die drei **Durchführungswege** Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Das Angebot von drei Durchführungswegen hat erhebliche Vorteile. So können die verschiedenen steuerlichen Möglichkeiten (§ 40b EStG, § 3 Nr. 63 EStG), unterschiedliche Risikostrukturen (Kasse/Direktversicherung, Fonds) und der Wechsel zwischen und die Kombination von Durchführungswegen angeboten werden.

Ein besonderes Merkmal der TextilRente/MetallRente ist die einheitliche **Funktionsplattform** für die Administration von Arbeitnehmerkonten, Förderverwaltung und anderen Verwaltungsaufgaben. Diese einheitliche Plattform ist Schnittstelle zum Arbeitgeber, der hier unabhängig vom Durchführungswege die entsprechenden Daten meldet. Ein solcher, für den Arbeitgeber verwaltungsarmer Weg, ist mit Blick auf die vielen Mittel- und Kleinbetriebe der beteiligten Industrien konzipiert worden.

Für die Beratung der Unternehmen und Beschäftigten steht ein Spezialvertrieb von 60 MetallRente-Beratern exklusiv für das Versorgungswerk zur Verfügung. Auch die übrigen Vertriebsorganisationen des Konsortiums stehen zur Verfügung.

Mit der Verwaltung der Fonds in den Chanceprodukten der Direktversicherung und der Pensionskasse sowie des Pensionsfonds sind Kapitalanlagegesellschaften beauftragt, die nicht zum Konsortienkreis gehören müssen. Bei der Vermögensanlage spielt die Frage der Sicherheit eine große Rolle, insbesondere um beim Pensionsfonds Nachschusspflichten der Arbeitgeber bei Nichtdeckung der Mindestleistungen zu verhindern.

Der **Beirat** der MetallRente ist ein Expertengremium, in dem insbesondere Fragen der Produktgestaltung, der Kapitalanlage und der Vertriebskonzeption behandelt werden. Je drei Sachverständige werden von den Tarifvertragsparteien der Metallindustrie gestellt.

Der Kontrolle von Kosten, Versicherungsleistungen und Kapitalanlage wurde eine große Aufmerksamkeit gewidmet. Dazu wird neben den Kontrollfunktionen des Beirats auf unabhängige Dritte zurückgegriffen. Verträge mit den Betreibern ermöglichen dabei umfassende Transparenz.

Produkte der TextilRente/MetallRente

Das Produktspektrum von TextilRente/MetallRente ist bewusst breit angelegt worden, um den unterschiedlichen Anforderungen der Unternehmen Rechnung zu tragen und die verschiedenen steuerlichen Möglichkeiten und Ertragschancen für die Beschäftigten zu nutzen. Da eine einheitliche Funktionsplattform existiert, ist mit dieser Produktvielfalt aber kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber verbunden.

		„Eichel-Förderung“		„Riester“-Förderung
		Beiträge pauschalbesteuert Leistungen mit Ertragsanteil (§ 40 b EStG)	Beiträge steuerfrei Leistungen voll steuerpflichtig (§ 3.63 EStG)	"Riester"- Förderung Leistungen voll steuerpflichtig (§ 10 a EStG)
MetallDirekt-Versicherung	Garantieprodukt Klassische Rentenversicherung	Altersvorsorge mit abwählbarer Witwen-/Waisen-/ BU-Rente	-	Altersvorsorge mit abwählbarer Witwen-/Waisen-/ BU-Rente
	Chanceprodukt Fondsgebundene Rentenversicherung	Altersvorsorge	-	Altersvorsorge
MetallPensions-kasse	Garantieprodukt Klassische Rentenversicherung	in Vorbereitung	Altersvorsorge mit abwählbarer Witwen-/ Waisen-/ BU-Rente	Altersvorsorge mit abwählbarer Witwen-/ Waisen-/ BU-Rente
	Chanceprodukt Fondsgebundene Rentenversicherung	in Vorbereitung	Altersvorsorge	Altersvorsorge
MetallPensions-fonds	Chanceprodukt Fondsgebundene Rentenversicherung	-	Altersvorsorge	Altersvorsorge
			Altersvorsorge + abwählbare Witwen-/ Waisen-/ BU-Rente	Altersvorsorge + abwählbare Witwen-/ Waisen-/ BU-Rente

Für Direktversicherung und Pensionskasse wird ein Garantie- und ein Chancenprodukt jeweils in einer (Riester-)geförderten und ungeförderten Variante angeboten. Das **Garantieprodukt** ist eine klassische Rentenversicherung mit Abdeckung der biometrischen Risiken Alter, Berufsunfähigkeit und der Hinterbliebenenversorgung. Sofern der Arbeitgeber zustimmt, können Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung vom Arbeitnehmer abgewählt werden. Bei Direktversicherung und Pensionskasse wird eine Garantieverzinsung von 3,25% geboten. Darüber hinaus wird eine Überschussbeteiligung aus der Kapitalanlage im vollem Umfang den Arbeitnehmerkonten gutgeschrieben. Die Hinterbliebenenversorgung liegt bei 60% der Altersrente. Bei 50% Berufsunfähigkeit wird 75% der Altersrente gezahlt. Bei einer reinen Altersrente wird im Falle des Todes in der Ansparphase das angesammelte Kapital (abzüglich der Versicherungsleistungen für Biometrie) den Erben ausgezahlt. Bei Tod in der Rentenphase wird eine fünffache jährliche Garantierente abzüglich bereits gezahlter Renten fällig.

Chancenprodukte in Form fondsgebundener Rentenversicherungen erlauben in höherem Umfang ertragreiche Anlagen am Kapitalmarkt. Sie können zusätzlich zu Garantieprodukten angeboten werden. Es werden in den Durchführungswegen Direktversicherung und Kasse keine Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrisiken abgedeckt. Beim Pensionsfonds steht ein Chancenprodukt mit und eines ohne Biometrie zur Wahl. Chancenprodukte sind als Beitragszusage mit Mindestleistung ausgestaltet, d.h. sie bieten lediglich eine „Geld zurück“-Garantie. Dafür ist der Anteil der freien Kapitalanlage um so größer und demzufolge auch die Ertragschancen. Bei Tod in der Anspar- bzw. Rentenphase gilt ähnliches wie beim Garantieprodukt.

Um die Risiken der **Kapitalanlage** einzugrenzen wurden neben den gesetzlichen Kontrollmechanismen der Versicherungsaufsicht und den vereinbarten Kontrollfunktionen durch Beirat und sachverständige Dritte eine vorsichtige Kapitalanlagepolitik gewählt. So werden die Anlagen des Pensionsfonds für Arbeitnehmer ab 58 Jahre sukzessive auf sichere Vermögenstitel umgeschichtet (Ablaufmanagement), um Älte-

re keinem unvertretbaren Risiko auszusetzen. Bei der Kapitalanlage werden ethische, soziale und ökologische Belange entsprechend § 115 Abs. 4 Versicherungsaufsichtsgesetz berücksichtigt. Stimmrechte aus den Kapitalanlagen werden nicht durch MetallRente wahrgenommen.

Vorteile der TextilRente/MetallRente

Die TextilRente/MetallRente bietet den großen Vorteil einer jederzeit tarifkonformen All-in-One-Lösung mit einer breiten Produktpalette. Der Arbeitgeber hat einen geringen Verwaltungsaufwand, egal welche und wie viel Durchführungswege angeboten werden. Als weitere Besonderheit werden alle Durchführungswege / Produkte sowohl für die „Riester“-geförderte Nettoentgeltumwandlung als auch für die steuer- und beitragsfreie Bruttoentgeltumwandlung angeboten.

Der Arbeitgeber ist faktisch von allen Haftungsrisiken durch eine entsprechende Produktgestaltung befreit (siehe Kapitel Haftung des Arbeitgebers).

Auswahlkriterien für TextilRente / MetallRente

	TextilRente / MetallRente	Wettbewerb
Ausschluss der Nachschusspflicht	✓	
Angebot eines förderfähigen Durchführungswegs	✓	
Bei Direktversicherung: Erfüllung Konditionen MR	✓	
Auswahl Förderung Riester & Bruttoentgeltumwandlung	✓	
Wechsel in der Förderung innerhalb eines DFW	✓	
Absicherung zusätzlicher biometrischer Risiken	✓	
All-in-one Angebot von drei Durchführungsweegen	✓	
Garantierte Erfüllung der tarifvertraglichen Standards	✓	
Garantierte Anpassung der Ansprüche an tarifv. Änderg.	✓	

Informationen zu TextilRente/MetallRente

Call Center für Arbeitgeber und Betriebsräte

➤ Hotline Telefon 01802 – 222 994

➤ Hotline Fax 01802 – 222 995

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.metallrente.de

Metall Rente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Starke Partner. Starke Vorsorge.

Altersversorgung
Holz und Kunststoff
Die Produkte der MetallRente
für Ihre Branche

TextilRente
Die Produkte der MetallRente
für Ihre Branche

Antwortfax

01802 222 995

(6 Cent pro Fax)

Absichtserklärung

Ich beabsichtige, die Produkte der MetallRente zu nutzen, um den gesetzlichen Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung zu erfüllen. Bitte nehmen Sie zur Klärung der Details sowie für den Vertragsabschluß umgehend Kontakt mit mir auf.

Ort, Datum

Unterschrift

Informationen anfordern

- Bitte senden Sie mir den kostenlosen MetallRente-Ordner zu.
- Ich möchte von einem Ihrer MetallRente-Berater angerufen werden.

Bitte schicken Sie mir folgende kostenlose Infomaterialien zu.

- Info-Paket 1: 1 Poster, 10 Broschüren
- Info-Paket 2: 2 Poster, 50 Broschüren
- Info-Paket 3: 3 Poster, 100 Broschüren
- Info-Paket 4: 4 Poster, 200 Broschüren
- Info-Paket 5: 5 Poster, 400 Broschüren

Firma

Vorname/Name

Telefon

Position/Funktion

E-Mail

Straße/Nr.

Anzahl der Beschäftigten

PLZ/Ort

Referenztabellen zum Vergleich von Anbietern von Direktversicherungen mit der MetallDirektversicherung

1. MetallDirektversicherung, Förderung der Beiträge nach §§ 10 a, 82 ff. EStG

Klassische Rentenversicherung

Beitragsorientierte Leistungszusage

Alter		Geschl.	Beitrag Jährlich (Euro)	Garantierte lebenslange jährl. Rente (Euro) ¹		Zusätzliche Leistungen
Eintritt mit	Rente mit			Metall Rente	Vergleichs- angebot	
20	65	Frau	525	2.553,60		1.) Bei Tod in der An- sparphase: Beitrags- rückgewähr zzgl. Über- schussbeteiligung 2.) Bei Tod nach Ren- teneintritt: Zahlung eines Kapitals in Höhe der fünffachen garantierten erreichten Altersrente abzüglich gezahlter erreichten Garantierenten
35	65	Frau	525	1.369,20		
50	65	Frau	525	556,50		
20	65	Mann	525	2.927,40		
35	65	Mann	525	1.549,80		
50	65	Mann	525	634,20		

¹⁾ Auszahlung der Rente erfolgt monatlich.

2. MetallDirektversicherung, Förderung der Beiträge nach § 40 b EStG

Klassische Rentenversicherung

Beitragsorientierte Leistungszusage

Alter		Geschl.	Beitrag Jährlich (Euro)	Garantierte lebenslange jährl. Rente (Euro) ¹		Zusätzliche Leistungen
Eintritt mit	Rente mit			Metall Rente	Vergleichs- angebot	
20	65	Frau	1.000	4.924		1.) Bei Tod in der An- sparphase: Beitrags- rückgewähr zzgl. Über- schussbeteiligung 2.) Bei Tod nach Ren- teneintritt: Zahlung eines Kapitals in Höhe der fünffachen erreichten garantierten Altersrente abzüglich gezahlter erreichten Garantierenten
35	65	Frau	1.000	2.612		
50	65	Frau	1.000	1.054		
20	65	Mann	1.000	5.731		
35	65	Mann	1.000	2.983		
50	65	Mann	1.000	1.201		

¹⁾ Auszahlung der Rente erfolgt monatlich.

Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Zwischen dem
Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland
- Gesamttextil e.V. -, Eschborn,
in Vollmacht für seine nachstehenden regionalen Mitgliedsverbände:

Verband der Rheinischen Textilindustrie, Wuppertal
Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster
Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz
und Saarland e.V., Neustadt
Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V., Stuttgart, ein-
schließlich
der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V., Albstadt
Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München
Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V., Berlin

und der
Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V., Köln,
in Vollmacht für die nachstehenden Verbände handelnd:

Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken
e.V., Aschaffenburg
Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München
Verband der Bekleidungsindustrie Berlin - Brandenburg e.V., Berlin
Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e.V., Aschaffenburg
Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V.,
Oldenburg
Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein e.V., Krefeld
Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Bielefeld
Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz
und Saarland e.V., Neustadt
Verband der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart

und der IG Metall, Frankfurt

einerseits

wird folgender

andererseits

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin-West.
- Fachlich: Für alle tarifgebundenen Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie.
- Persönlich: Für alle tarifgebundenen Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Ausgenommen sind:

- in Heimarbeit Beschäftigte,
- gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der Altersversorgung.

§ 3 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zu Gunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.
- (2) Der Beschäftigte kann verlangen, daß seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Der Beschäftigte kann Entgeltansprüche nach den jeweiligen Tarifverträgen umwandeln:
 - a) den vollständigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen
 - b) den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und/oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung
 - c) sonstige tarifliche Entgeltansprüche.
- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne des Abs. 1 geändert werden.

§ 5 Fälligkeit

- (1) Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als jährlicher Einmalbetrag behandelt.
- (2) Fälligkeitstermin ist der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig ist. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.
- (3) Bereits umgewandelte Entgeltbestandteile, deren Beanspruchung nach den jeweiligen Tarifverträgen im Nachhinein entfällt, gelten als Vorschuss und sind dem Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6 Verfahren

- (1) Der Beschäftigte muß den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem Ersten des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.
- (2) Er kann die Entgeltumwandlung frühestens jeweils nach 12 Monaten ändern oder widerrufen, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann von diesem Verfahren abgewichen werden.
- (4) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte zugrunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.

§ 7 Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an und entscheidet über die Zusageart (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung).
- (2) Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des von den Tarifvertragsparteien angebotenen Versorgungswerkes an.
- (3) Der Arbeitgeber kann statt dessen den Anspruch gemäß § 3 auch durch folgende Angebote erfüllen:
 - a) Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 ff EstG, muß der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.
 - b) Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
 - c) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- (4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 ist zu gewährleisten, daß im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10 a, 82 ff EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, muß sie in Kosten und Leistungen zum Zeitpunkt des Abschlusses dem Standard der vom Versorgungswerk angebotenen Direktversicherung entsprechen.
- (5) Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

§ 8 Versorgungsleistungen

- (1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht
 - im Falle des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
 - im Falle einer Rente wegen Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit) sowie

- für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.
- (2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
- Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit)
 - Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters
- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß die Überschußanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 9 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

- (1) Bei Einstellung von Beschäftigten, die bereits über Versorgungsanwartschaften aus dem Versorgungswerk verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg innerhalb des Versorgungswerkes vorhält.
- (2) Im übrigen prüft der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt. Voraussetzung für die Übertragung ist, daß die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.

§ 10 Insolvenzsicherung

Soweit bei Wahl eines insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungswegs die Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber die Insolvenzsicherung vor.

§ 11 Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert den Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an den Beschäftigten weitergegeben.

§ 12 **Schlußbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.
- (2) Anträge auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 können bereits ab dem 1.12.2001 gestellt werden.
- (3) In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht und ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.
- (4) Sofern durch Gesetzesänderungen oder Rechtsprechung auch eine Änderung des vorliegenden Tarifvertrags notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierüber verhandeln mit dem Ziel, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- (5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften daraus bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.
- (6) Die Tarifvertragsparteien behalten sich den Widerruf dieses Tarifvertrages bis zum 18. Dezember 2001, 12.00 Uhr, vor.

Eschborn, den 27. November 2001

Gesamtverband der Textilindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland,
Arbeitgeberkreis Gesamtextil e.V.,

Eschborn

gez. Bielefeld

gez. Dr. Schmidt

IG Metall, Vorstand

Frankfurt

gez. Peters gez. Donath

Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.,
Köln

gez. Brandes

gez. Kemper

Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 27.11.2001

1. Die Tarifvertragsparteien bieten den Betrieben an, dem Versorgungswerk Metallrente beizutreten.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich dafür ein, daß deren Leistungen in den Textil- und Bekleidungsbetrieben unter einem branchentypischen Namen angeboten werden.

2. Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2.7.2001 Mitglied der DAG waren.

3. § 3 Ziffer 4 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in der Textilindustrie sowie § 4 Nr. 3 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in der Bekleidungsindustrie stehen der Entgeltumwandlung nicht entgegen.

Eschborn, 27. November 2001

Gesamtverband der Textilindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland,
Arbeitgeberkreis Gesamttextil e.V.,

Eschborn

gez. Bielefeld

gez. Dr. Schmidt

IG Metall, Vorstand

Frankfurt

gez. Peters gez. Donath

Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.,
Köln

gez. Brandes

gez. Kemper

Gemeinsame Erklärung vom 5.12.2001
des
Gesamtverbandes der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland
- Gesamttextil e.V. - sowie
der Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.

und der IG Metall

**zum Anspruch auf Entgeltumwandlung und zur Angebotsverpflichtung des
Arbeitgebers für das Jahr 2002**

Ab dem 1. Januar 2002 besteht für die Beschäftigten ein Anspruch auf Entgeltumwandlung künftiger Entgeltansprüche in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung. Die Arbeitnehmer können Anträge bereits ab dem 1.12.2001 stellen. Der Arbeitgeber bietet für die Umwandlung einen der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung an. Die Beschäftigten können die Umwandlung nur bezüglich künftiger Ansprüche erklären, auf die noch kein Rechtsanspruch begründet wurde.

Es besteht in steuerlicher und beitragsrechtlicher Hinsicht noch keine Klarheit über die Behandlung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die erst im Laufe des Jahres 2002 abgeschlossen werden. Zwar können nach Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen Beschäftigte die Umwandlung auch entstandener Ansprüche in einen Pensionsfonds noch im Laufe des Jahres 2002 erklären. Diese Auffassung ist aber noch nicht mit den Finanzministerien der Länder abgestimmt. Zudem betrifft sie allein die steuerrechtliche Seite. Äußerungen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zur beitragsrechtlichen Seite liegen noch nicht vor.

Vor diesem Hintergrund stimmen die Tarifvertragsparteien überein, dass die Arbeitgeber ihre Verpflichtung zur Vereinbarung der Entgeltumwandlung auch dann erfüllen, wenn sie mit den Beschäftigten die Entgeltumwandlung im Grundsatz vereinbaren und die konkrete Vereinbarung der Entgeltumwandlung bis zum 30. Juni 2002 erfolgt. Diese Umwandlungsvereinbarung bezieht sich dann auf die nach ihrer Vereinbarung entstehenden und damit künftigen Entgeltbestandteile.

Damit erhalten Arbeitgeber und Beschäftigte die Möglichkeit, die Auswahl von Anbieter und Durchführungswege auch nach dem 31. Dezember 2001 zu treffen.

Weder Beschäftigten noch Arbeitgebern entstehen Nachteile. Sowohl die steuerliche Begünstigung als auch die staatliche Zulagenförderung können für das Kalenderjahr 2002 voll in Anspruch genommen werden.

§ 6.2 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung bezieht sich bei dieser Vereinbarung für das Jahr 2002 auf den Zeitraum bis zum 31.12.2002.

Eschborn/Frankfurt/Köln, den 5. Dezember 2001

Gesamtverband der Textilindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland,
Arbeitgeberkreis Gesamttextil e.V., Eschborn

IG Metall, Vorstand
Frankfurt

Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V. Köln

Erläuterungen zur gemeinsamen Erklärung vom 5.12.2001

Die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung von Umwandlungen im Jahr 2002 ist von staatlicher Seite noch nicht hinreichend geklärt. Dies könnte im Ergebnis dazu führen, dass für das Jahr 2002 Einmalzahlungen nicht in voller Höhe umgewandelt werden können. Zudem wird das gemeinsame tarifliche Versorgungswerk erst in 2002 alle Produkte anbieten können.

Die Erklärung zeigt einen Weg auf, der von den Tarifvertragsparteien empfohlen wird, um diese Unsicherheiten zu beseitigen.

1. Es besteht die Möglichkeit, bereits jetzt eine vorläufige Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem abzuschließen. In dieser erklären die Parteien ihre Einigkeit darüber, dass eine Entgeltumwandlung in 2002 erfolgt. Zusätzlich erklärt der Beschäftigte, welche Art der Umwandlung er voraussichtlich durchführen möchte. Die konkrete Festlegung über Durchführungsweg, umzuwandelnde Entgeltbestandteile und Art der Umwandlung erfolgt bis spätestens 30.06.2002. Die vorläufige Vereinbarung sieht eine diesbezügliche Verpflichtung vor.
2. Die konkrete Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann sich dann nur noch auf künftige Entgeltbestandteile beziehen, die nach dieser Vereinbarung entstehen, was Einfluss auf die Höhe der monatlichen Beträge hat. Der vereinbarte Umwandlungsbetrag ist immer ein Jahresbetrag. Soweit aus den monatlichen Entgelten umgewandelt wird, erhöht sich zwar im Jahr 2002 der dann monatliche Umwandlungsbetrag. Betrachtet auf das gesamte Jahr 2002 bleibt er aber gleich. Im Jahr 2003 kann der gesamte Umwandlungsbetrag dann auf alle Monate dieses Jahres verteilt werden.
3. Um in steuerlicher und beitragsrechtlicher Hinsicht sicher zu gehen, kann man im Jahr 2002 wie folgt vorgehen: es wird nicht die tarifliche Jahressonderzahlung, sondern in gleicher Höhe das Entgelt des Auszahlungsmonats umgewandelt. In der Regel ist dies der Monat November. Auch in diesen Fällen kann ab dem Jahr 2003 die tarifliche Jahressonderzahlung selbst umgewandelt werden. Dies gilt entsprechend für die zusätzliche Urlaubsgütung.
4. Die Vereinbarung und die vorgeschlagenen Lösungswege beziehen sich nur auf das Übergangsjahr 2002. Dementsprechend ist der Beschäftigte auch nur bis zum 31.12.2002 an seine Entscheidung gebunden. Damit stellen die Tarifvertragsparteien auf das Kalenderjahr 2002 ab.

Somit entfällt der Zeitdruck, sich noch im Jahr 2001 auf ein Angebot festzulegen und eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung abzuschließen. Es ist gewährleistet, dass genug Zeit verbleibt, um die Angebote des tariflichen Versorgungswerkes und anderer Anbieter sorgfältig zu prüfen. Weder dem Arbeitgeber noch den Beschäftigten entstehen dabei irgendwelche Nachteile.

Eschborn/Frankfurt/Köln, den 5. Dezember 2001

Gemeinsame Erklärung vom 5.07.2002

des

**Gesamtverbandes der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland
- Gesamttextil e.V. - sowie
der Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.**

und der IG Metall

**zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung und
zur Angebotsverpflichtung des Arbeitgebers für das Jahr 2002**

Der Tarifvertrag Entgeltumwandlung vom 22. November 2001 räumt den Arbeitnehmern ab dem 1. Januar 2002 einen Anspruch auf Umwandlung künftiger Entgeltansprüche zugunsten von Versorgungsanwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung ein. Dafür muss der Arbeitgeber einen Durchführungsweg bereitstellen, über den die Entgeltumwandlung nach den tarifvertraglichen Vorgaben abgewickelt werden kann.

Vor dem Hintergrund offener Rechtsfragen und dem im Aufbau befindlichen Versorgungswerk MetallRente haben die Tarifvertragsparteien in ihrer ersten gemeinsamen Erklärung vom 5. Dezember 2001 vereinbart, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung auch dann erfüllt, wenn er mit den Beschäftigten die Entgeltumwandlung lediglich im Grundsatz vereinbart und die konkrete Vereinbarung bis zum 30. Juni 2002 erfolgt.

In Ergänzung der Vereinbarung vom 5. Dezember 2001 gilt ab dem 1. Juli 2002 folgende Regelung:

Hat der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte seinen Anspruch schriftlich geltend macht, im Betrieb noch keinen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung für die Entgeltumwandlung angeboten, muss er einen Durchführungsweg und einen Anbieter auswählen. Angesichts der Komplexität der Materie und der unübersichtlichen Angebotslage legen die Tarifvertragsparteien hierfür einen Zeitraum von 3 Monaten fest. Die Frist beginnt mit der schriftlichen Geltendmachung durch den Beschäftigten.

Bietet der Arbeitgeber nach Ablauf dieses Zeitraumes keinen Durchführungsweg zur Entgeltumwandlung an, kommen die Regelungen des Tarifvertrages zur Anwendung. Danach ist die Entgeltumwandlung gem. § 7 Abs. 2 des Tarifvertrages über TextilRente durchzuführen.

Eschborn/Frankfurt/Köln, den 5.07.2002

Gesamtverband der Textilindustrie in der
Bundesrepublik Deutschland,
Arbeitgeberkreis Gesamttextil e.V., Eschborn

IG Metall, Vorstand
Frankfurt

Bundesvereinigung der Arbeitgeber
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V. Köln

Muster**Antrag auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002**

.....
 (Name, Vorname, Pers.-Nr.)

.....
 (Ort, Datum)

Hiermit mache ich meinen Anspruch auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 geltend.¹

1. Ich möchte meine zusätzliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Jahr 2002 mit einem Betrag in Höhe von _____ EUR aufbauen.²

2. Ich beabsichtige, die Umwandlung aus

Netto-Beträgen vorzunehmen, damit ich die staatliche Förderung nach §§ 10a, 82ff EStG (durch Zulagen und Sonderausgabenabzug) in Anspruch nehmen kann;

Brutto-Beträgen vorzunehmen.

.....
 (Unterschrift)

Eingangsvermerk des Arbeitgebers

.....

¹ Der Anspruch muß spätestens 1 Monat vor dem 1. des Monats geltend gemacht werden, zu dem die Entgeltumwandlung beginnen soll.

² Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht für das Jahr 2002 bis zu einem Betrag von 2.160 EUR

Muster

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

Zwischen

der Fa. _____ (im folgenden: Arbeitgeber) und

Herrn/Frau _____ (im folgenden: Beschäftigte/r)

wird mit Wirkung zum _____ folgendes vereinbart:

1. Entgeltumwandlung

Die Parteien sind sich einig, dass der/die Beschäftigte einen Teil seines / ihres Entgelts zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung umwandelt.

2. Durchführungsweg:

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt über

- die **Pensionskasse** _____ (z.B. der MetallRente/TextilRente)
- den **Pensionsfonds** _____ (z.B. der MetallRente/TextilRente)
- die **Direktversicherung** _____ (z.B. der MetallRente/TextilRente)
- eine **Direktzusage**¹ des Arbeitgebers
- die **Unterstützungskasse**¹ _____.

¹ Wir weisen auf § 7(3)a des TV zur Entgeltumwandlung hin. Direktzusage und Unterstützungskasse gehören nicht zu den nach den §§ 10a, 82 ff EStG förderfähigen Wegen.

3. Umwandlungsoptionen

Netto-Entgeltumwandlung

Gefördert durch die staatliche Förderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG

Der/die Beschäftigte wandelt folgende Netto-Beträge² um:

- _____ € als Einmalbetrag im Abrechnungsmonat _____
- _____ € monatlich

oder/und³

Brutto-Entgeltumwandlung

Derzeit gefördert durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Der/die Beschäftigte wandelt folgende Brutto-Beträge² um:

- Sonderzahlung in Höhe von _____ EUR brutto
- Zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von _____ EUR brutto
- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von _____ EUR brutto
- sonstige Entgeltbestandteile (z.B. Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge, Zulagen) in Höhe von _____ EUR brutto
- monatliches Entgelt in Höhe von _____ EUR brutto jährlich (gleichmäßig verteilt auf 12 Monate)

Findet die Brutto-Entgeltumwandlung im Wege der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG⁴ statt, trägt die pauschale Lohnsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag

- der/die Beschäftigte
- der Arbeitgeber.

² Die Beschäftigten haben Anspruch auf Umwandlung eines Betrages bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung (2002: 2.160 Euro). Als Mindestbetrag muss 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuches umgewandelt werden (2002: 175,88 Euro).

³ Unter bestimmten Voraussetzungen besteht die Möglichkeit, für einen Teil des Umwandlungsbetrages die Netto-Entgeltumwandlung und für einen anderen Teil die Brutto-Entgeltumwandlung zu nutzen. (vgl. hinsichtlich der Ausnahmefälle die Ausführungen zu § 7(5) in den gemeinsamen Erläuterungen).

⁴ Die Möglichkeit zur Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG besteht nur in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse. Bei der Pensionskasse kann diese Möglichkeit erst genutzt werden, wenn § 3 Nr. 63 EStG voll ausgeschöpft wird.

4. Versorgungsleistungen

Grundsätzlich werden Versorgungsleistungen erbracht im Falle des Bezuges einer gesetzlichen Rente wegen Alters, Erwerbsminderung und für die Hinterbliebenen (Witwen, Witwer, Waisen) des/der Versorgungsempfänger oder –anwärter.

- Es werden alle Versorgungsleistungen erbracht.
- Der Arbeitgeber ermöglicht es den Beschäftigten, die Absicherung biometrischer Risiken abzuwählen⁵. Der Beschäftigte wählt die Absicherung folgender Risiken ab:
 - Erwerbsminderung
 - Hinterbliebenenversorgung
 - Erwerbsminderung und Hinterbliebenenversorgung

5. Versorgungszusage

Der Arbeitgeber erteilt auf der Grundlage des vom Versorgungsträger aufgestellten Leistungsplanes _____ eine

- Beitragszusage mit Mindestleistung⁶
- beitragsorientierte Leistungszusage.

6. Bindung

Der/die Beschäftigte ist an die Vereinbarung bis zum __. __. __ (maximal 12 Monate) gebunden.

Die Vereinbarung verlängert sich automatisch um weitere 12 Monate, wenn der/die Beschäftigte nicht spätestens 1 Monat vorher schriftlich die Beendigung der Vereinbarung verlangt oder eine Änderung beantragt. § 6(2) des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung bleibt hiervon unberührt.

.....
(Unterschrift des Arbeitgebers)

.....
(Unterschrift des Beschäftigten)

⁵ Nach § 8(2) TV zur Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber die Absicherung der Risiken Erwerbsminderung und Hinterbliebenenversorgung abwählbar anbieten; eine Verpflichtung hierzu besteht nicht. Bietet er die genannten Risiken abwählbar an, kann der Arbeitnehmer frei entscheiden.

⁶ Eine Beitragszusage mit Mindestleistung kann nur in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung erteilt werden.

Anmerkungen zur Entgeltumwandlungsvereinbarung

1. Allgemeines

Die Individualvereinbarung geht von den Grundlagen des Tarifvertrages aus. Sofern eine Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen vorsieht, ist dies in der Individualvereinbarung entsprechend zu berücksichtigen.

2. zu Nr. 2: Durchführungsweg

Dem Arbeitgeber obliegt die Entscheidung über den Durchführungsweg und den Anbieter der betrieblichen Altersversorgung.

Bei der Auswahl des Durchführungsweges ist folgendes zu beachten:

- Nach § 7(3) des Tarifvertrages muss immer ein förderfähiger (Riester-Förderung) Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) angeboten werden (vgl. zu den Einzelheiten die gemeinsamen Erläuterungen zu § 7).
- Werden Pensionsfonds, Direktzusage oder Unterstützungskasse als Durchführungsweg angeboten, müssen Insolvenzsicherungsbeiträge an den Pensionssicherungsverein geleistet werden. Bei einigen Anbietern von Pensionsfonds werden diese Beiträge durch den Pensionsfonds selbst getragen. Die förderfähigen (Riester-Förderung) Wege Direktversicherung und Pensionskasse unterfallen dahingegen nicht der Insolvenzsicherungspflicht.
- Wird eine Direktversicherung außerhalb der MetallRente/TextilRente angeboten, muss diese entsprechend § 7(4) des Tarifvertrages in Kosten und Leistungen dem Standard der MetallRente/TextilRente entsprechen. Einen Vergleichsmaßstab bieten hierfür die garantierten Leistungen.

3. zu Nr. 3: Umwandlungsoptionen

Der/die Beschäftigte kann nach dem Tarifvertrag frei entscheiden, ob er/sie bei Netto-Entgeltumwandlung die staatliche Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug nach §§ 10a, 79 ff EStG oder bei Brutto-Entgeltumwandlung die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nach derzeitigem Recht in Anspruch nehmen will. Diese Entscheidung ist grundsätzlich für den gesamten Umwandlungsbetrag zu treffen. Eine Aufsplittung des Umwandlungsbetrages in der Form, dass nur für einen Teil Netto-Entgeltumwandlung und für einen anderen Teil Brutto-Entgeltumwandlung in Anspruch genommen werden sollen, ist in Ausnahmefällen möglich (vgl. die Ausführungen in den gemeinsamen Erläuterungen zu § 7(5)).

Diese Entscheidung des/der Beschäftigten, ob die Entgeltumwandlung netto oder brutto durchgeführt werden soll, hat direkte Auswirkungen auf die Festlegung der umzuwandelnden Entgeltbestandteile. Bei der Netto-Entgeltumwandlung müssen die Beiträge aus individuell versteuertem und verbeitragtem Einkommen stammen, weshalb durch den/die Beschäftigte/n Beträge aus dem Nettoeinkommen festzulegen sind. Bei der Brutto-Entgeltumwandlung kommen innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten und Grenzen Steuer- und Beitragsfreiheit der Beiträge in Betracht, weshalb durch den/die Beschäftigte/n Bruttobeträge festzulegen sind.

Entscheidet sich der/die Beschäftigte für die vollständige Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen, muss dies - auch bei der Netto-Entgeltumwandlung - deutlich werden. Denn der Arbeitgeber hat zunächst zu prüfen, ob die vermögenswirksamen Leistungen nicht bereits anderweitig verwendet werden. Außerdem muss es beiden Seiten deutlich werden, dass der Anspruch des/der Beschäftigten auf die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen mit der vollständigen Umwandlung dieser Leistung erfüllt wird.

Im übrigen kann in Betracht gezogen werden, im Rahmen einer langfristigen Umwandlungsvereinbarung eine Festlegung zu treffen, die sich z.B. an den jeweiligen Förderhöchstgrenzen orientiert.

a) Netto-Entgeltumwandlung

Hat der/die Beschäftigte sich für die Netto-Entgeltumwandlung entschieden, müssen die Beträge aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen fließen, d.h. es sind durch den/die Beschäftigte Nettobeträge festzulegen, die umgewandelt werden sollen. Wenn der Vorsorgeaufwand aber aus dem Nettoentgelt des/der Beschäftigten aufgewendet wird, in das bereits alle Entgeltbestandteile eingeflossen sind, ist eine Festlegung konkreter Entgeltbestandteile nicht erforderlich. Allerdings ist festzulegen, wann der/die Beschäftigte die Aufwendungen erbringen will. Es besteht für ihn die Möglichkeit, für die Bindungsdauer der Vereinbarung einen monatlichen Beitrag aus seinem Nettoeinkommen aufzuwenden. Zieht der/die Beschäftigte es vor, in den Monaten Beträge umzuwandeln, in denen zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers fällig geworden wären (z.B. die Jahressonderzahlung), kann für diese Monate die Umwandlung entsprechender Einmalbeträge festgelegt werden.

b) Brutto-Entgeltumwandlung

Hat der/die Beschäftigte diese Variante gewählt, kann er innerhalb der gesetzlichen Grenzen Brutto-Beträge umwandeln.

In der Umwandlungsvereinbarung sind in diesem Fall die Brutto-Beträge der Entgeltbestandteile, die umgewandelt werden sollen, festzulegen.

Entscheidet sich der/die Beschäftigte zur Umwandlung laufenden Entgelts, kann aus Vereinfachungsgründen eine gleichmäßige Verteilung auf 12 Monate festgelegt werden.

Brutto-Entgeltumwandlung mit Pauschalversteuerung

Die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht nur in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse. Bei der Pensionskasse kommt die Erhebung der pauschalen Lohnsteuer nach § 40b EStG nur dann in Betracht, wenn § 3 Nr. 63 EStG voll ausgeschöpft wird. Also nur in den Fällen, in denen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 4% der BBG-RV lohnsteuerfrei geleistet werden.

Wird von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG Gebrauch gemacht, ist festzulegen, wer die pauschale Lohnsteuer einschließlich Kirchenlohnsteuer und Solidaritätszuschlag wirtschaftlich trägt. In der bisherigen betriebli-

chen Praxis wurde häufig die Übernahme der Pauschalsteuer durch den/die Beschäftigte/n vereinbart.

Die Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ist im Rahmen der Lohnsteuerpauschalierung nur möglich, wenn Entgelt umgewandelt wird, das zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt wird. D.h. lediglich die Umwandlung von Einmalzahlung führt auch zur Beitragsfreiheit. (Hinweis: Mit Ablauf des Jahres 2008 entfällt die Beitragsfreiheit im Rahmen der Entgeltumwandlung in allen Durchführungswegen.)

4. zu Nr. 4: Versorgungsleistungen

Wegen § 8 des Tarifvertrages müssen in dem angebotenen Durchführungsweg als Versorgungsleistungen Altersrenten, Renten wegen Erwerbsminderung und Hinterbliebenenversorgung vorgesehen sein, d.h. es muss eine Abdeckung aller drei biometrischer Risiken erfolgen.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit die Absicherung der Risiken Erwerbsminderung und Tod (d.h. die Hinterbliebenenversorgung) für die Beschäftigten abwählbar anzubieten.

5. zu Nr. 5: Versorgungszusage:

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung existieren folgende Zusagearten: Beitragszusage mit Mindestleistung, beitragsorientierte Leistungszusage, Leistungszusage (Einzelheiten: vgl. Anhang der Erläuterungen des Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung der Textil- und Bekleidungsindustrie). Es ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber bei der Beitragszusage mit Mindestleistung nur für die Summe der zugesagten Beiträge (abzgl. der rechnermäßig für den biometrischen Risikoausgleich genutzten Beiträge) nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einzustehen hat. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage muss er für die gesamte zugesagte Leistung einstehen. Diese Einstandspflicht kommt dann zum Tragen, wenn der ausgewählte Anbieter im Versorgungsfalle nicht in der Lage ist, die Leistung zu erbringen. Abhängig ist das Risiko damit nicht hauptsächlich von der Zusageart, sondern von dem Anbieter und der Struktur des gewählten Altersvorsorgeproduktes.

Im Regelfall werden die Anbieter der betrieblichen Altersversorgung ihre Produkte mit einer bestimmten Zusageart verknüpfen. Entsprechend dem ausgewählten Produkt sind der Leistungsplan und die Zusageart zu nennen.

In Ausnahmefällen kann mehr als ein Leistungsplan zum Tragen kommen (z.B. teils Netto-/teils Brutto-Entgeltumwandlung). In diesen Fällen sind alle maßgeblichen Leistungspläne aufzuführen.

6. zu Nr. 6: Bindung

Der/die Beschäftigte ist nach § 6(2) des Tarifvertrages 12 Monate an seine Entscheidung gebunden, ob er umwandelt, welche Entgeltbestandteile er umwandelt und ob er netto oder brutto umwandeln will.

Die Bindung kann demnach im Höchstfall auf 12 Monate festgelegt werden. Zur Synchronisierung mit dem Geschäftsjahr empfiehlt es sich unter Umständen bei der

ersten Geltendmachung durch den/die Beschäftigte/n eine kürzere Bindung bis zum Ende des Geschäftsjahres festzulegen.

Hinweis: Wurden auf der Grundlage der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 5. Dezember 2001 Grundsatzvereinbarungen getroffen, bezieht sich die Bindung im Rahmen der endgültigen Vereinbarung auf den Zeitraum bis zum 31.12.2002.

Es ist eine automatische Verlängerung der Vereinbarung vorgesehen, sofern der Beschäftigte nicht zu einem festzulegenden Zeitpunkt vor Ablauf der Bindungsfrist die Beendigung oder Änderung der Vereinbarung beantragt.

Gesetzestexte (Auszüge)

Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz - AltZertG)

§ 1

Begriffsbestimmungen

(1) Ein Altersvorsorgevertrag im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn zwischen dem Anbieter und einer natürlichen Person (Vertragspartner) eine Vereinbarung in deutscher Sprache geschlossen wird,

1. in der sich der Vertragspartner verpflichtet, in der Ansparphase laufend freiwillige Aufwendungen (Altersvorsorgebeiträge) zu erbringen;
2. die vorsieht, dass Leistungen für den Vertragspartner zur Altersversorgung nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres oder dem Beginn einer Altersrente des Vertragspartners aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte erbracht werden (Beginn der Auszahlungsphase); im Fall des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte können Rentenleistungen aus einer Zusatzversicherung gemäß Nummer 3 erbracht werden;
3. in welcher der Anbieter zusagt, dass zu Beginn der Auszahlungsphase zumindest die eingezahlten Altersvorsorgebeiträge für die Auszahlungsphase zur Verfügung stehen; sofern Beitragsanteile zur Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit verwendet werden, sind bis zu 15 vom Hundert der Gesamtbeiträge in diesem Zusammenhang nicht zu berücksichtigen;
4. die vorsieht, dass die Auszahlung ab Beginn der Auszahlungsphase in Form einer lebenslangen gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Leibrente oder eines Auszahlungsplans mit unmittelbar anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung im Sinne der Nummer 5 erfolgt; Anbieter und Vertragspartner können vereinbaren, dass bis zu drei Monatsrenten in einer Auszahlung zusammengefasst werden können;
5. die im Falle der Vereinbarung eines Auszahlungsplans bestimmt, dass die Auszahlung ab Beginn der Auszahlungsphase bis zur Vollendung des 85. Lebensjahrs entweder in zugesagten gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Raten oder in zugesagten gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Teilraten und zusätzlich in variablen Teilraten erfolgt und ein Anteil des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals zu Beginn der Auszahlungsphase in eine Rentenversicherung eingebracht wird, die dem Vertragspartner ab Vollendung des 85. Lebensjahres eine gleich bleibende oder steigende lebenslange Leibrente gewährt, deren erste monatliche Rate mindestens so hoch ist wie die letzte monatliche Auszahlung aus dem Auszahlungsplan unter Außerachtlassung variabler Teilraten; Anbieter und Vertragspartner können vereinbaren, dass bis zu drei Monatsraten oder drei Monatsrenten in einer Auszahlung zusammengefasst werden können;
6. die eine ergänzende Hinterbliebenenabsicherung (Hinterbliebenenrente) vorsehen kann; Hinterbliebene in diesem Sinne sind der Ehegatte und die in seinem Haushalt lebenden Kinder, für die er Kindergeld oder einen Freibetrag nach § 32 Abs. 6 des Einkommensteuergesetzes erhält; der Anspruch auf Waisenrente darf längstens für den Zeitraum bestehen, in dem der Rentenberechtigte die Voraussetzungen für die Berücksichtigung als Kind im Sinne des § 32 des Einkommensteuergesetzes erfüllt;
7. die bestimmt, dass die Altersvorsorgebeiträge, die erwirtschafteten Erträge und Veräußerungsgewinne in
 - a) Rentenversicherungen und Kapitalisierungsprodukten im Sinne des § 1 Abs. 4 Satz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes,
 - b) Bankguthaben mit Zinsansammlung oder mit kostenfreier Anlage der Zinserträge in den unter Buchstabe c genannten Investmentfonds unter Vereinbarung einer Rückübertragung dieser Beträge zu Beginn der Auszahlungsphase,

- c) Anteilen an in- und ausländischen thesaurierenden oder ausschüttenden Investmentfonds angelegt werden, für deren Rechnung gemäß Vertragsbedingungen oder Satzung nur solche Derivatgeschäfte abgeschlossen werden dürfen, die der Absicherung des Fondsvermögens, dem späteren Erwerb von Wertpapieren oder zur Erzielung eines zusätzlichen Ertrags aus bereits vorhandenen Vermögensgegenständen dienen; bei ausschüttenden Investmentfonds muss die Vereinbarung bestimmen, dass die Ausschüttungen zum Wert des Anteils (Inventarwert pro Anteil) kostenfrei unverzüglich wieder angelegt werden; inländische Investmentfonds müssen Sondervermögen nach dem Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften sein; bei ausländischen Investmentanteilen muss es sich um Investmentanteile handeln, die der Richtlinie 85/611/EWG des Rates vom 20. Dezember 1985 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) (ABl. EG Nr. L 375 S. 3), zuletzt geändert durch die Richtlinie 95/26/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. Juni 1995 (ABl. EG Nr. L 168 S. 7), unterliegen und die nach dem Auslandsinvestment-Gesetz öffentlich vertrieben werden dürfen;
- die genannten Produkte können mit einer Zusatzversicherung für verminderte Erwerbsfähigkeit kombiniert sein;
8. die vorsieht, dass die in Ansatz gebrachten Abschluss- und Vertriebskosten über einen Zeitraum von mindestens zehn Jahren in gleichmäßigen Jahresbeträgen verteilt werden, soweit sie nicht als Vohundertsatz von den Altersvorsorgebeiträgen abgezogen werden;
9. in der sich der Anbieter verpflichtet, den Vertragspartner jährlich schriftlich über die Verwendung der eingezahlten Altersvorsorgebeiträge, das bisher gebildete Kapital, die einbehaltenen anteiligen Abschluss- und Vertriebskosten, die Kosten für die Verwaltung des gebildeten Kapitals, die erwirtschafteten Erträge sowie bei Umwandlung eines bestehenden Vertrags in einen Altersvorsorgevertrag die bis zum Zeitpunkt der Umwandlung angesammelten Beiträge und Erträge zu informieren; der Anbieter muss auch darüber schriftlich informieren, ob und wie er ethische, soziale und ökologische Belange bei der Verwendung der eingezahlten Altersvorsorgebeiträge berücksichtigt;
10. die dem Vertragspartner während der Ansparphase einen Anspruch gewährt,
- den Vertrag ruhen zu lassen,
 - den Vertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres zu kündigen, um das gebildete Kapital auf einen anderen auf seinen Namen lautenden Altersvorsorgevertrag desselben oder eines anderen Anbieters übertragen zu lassen oder
 - mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres die teilweise oder vollständige Auszahlung des gebildeten Kapitals für eine Verwendung im Sinne des § 92a des Einkommensteuergesetzes zu verlangen und
11. die die Abtretung oder Übertragung von Forderungen oder Eigentumsrechten aus dem Vertrag an Dritte ausschließt.

Altersvorsorgeverträge können auch Verträge sein, die die Förderung selbst genutzten Wohnungseigentums ermöglichen, sofern sie die Anforderungen des Satzes 1 gleichartig erfüllen. Altersvorsorgeverträge können auch Verträge mit Anbietern im Sinne des Absatzes 2 sein, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, wenn diese, im Bedarfsfall nach einer entsprechenden Änderung, die Voraussetzungen für eine Zertifizierung im Sinne dieses Gesetzes erfüllen.

(2) Anbieter eines Altersvorsorgevertrags im Sinne dieses Gesetzes ist, wer die Zusage nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 abgibt. Zertifizierungsfähig kann die Zusage nur abgegeben werden von

1. Lebensversicherungsunternehmen, soweit ihnen hierfür eine Erlaubnis nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz erteilt worden ist, Kreditinstituten, die eine Erlaubnis zum Betreiben des Einlagengeschäftes im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Gesetzes über das Kreditwesen haben, und Kapitalanlagegesellschaften mit Sitz im Inland oder
2. Lebensversicherungsunternehmen im Sinne der Richtlinie 92/96/EWG des Rates vom 10. November 1992 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Direktversicherung (Lebensversicherung) sowie zur Änderung der Richtlinien 79/267/EWG und 90/619/EWG (Dritte Richtlinie Lebensversicherung), (ABl. EG Nr. L 360 S. 1) sowie Kreditinstituten im Sinne der Richtlinie 89/646/EWG des Rates vom 15. Dezember 1989 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditinstitute und zur Änderung der Richtlinie 77/780/EWG (ABl. EG Nr. L 386 S. 1; Korrigendum ABl. EG Nr. L 15 S. 30) und 77/780/EWG des Rates vom 12. Dezember 1977 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditin-

stitute (ABl. EG Nr. L 322 S. 30), mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums, soweit sie gemäß § 110a Abs. 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder § 53b Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über das Kreditwesen entsprechende Geschäfte im Inland betreiben dürfen, oder von Verwaltungs- oder Investmentgesellschaften im Sinne der Richtlinie 85/611/EWG mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums oder

3. inländischen Zweigstellen von Lebensversicherungsunternehmen oder Kreditinstituten, die eine Erlaubnis zum Betreiben des Einlagengeschäftes im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Gesetzes über das Kreditwesen haben, mit Sitz außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, soweit die Zweigstellen die Voraussetzungen des § 105 Abs. 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder des § 53, auch in Verbindung mit § 53c des Gesetzes über das Kreditwesen, erfüllen.

Finanzdienstleistungsinstitute sowie Kreditinstitute mit Sitz im Inland, die keine Erlaubnis zum Betreiben des Einlagengeschäftes im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Gesetzes über das Kreditwesen haben, und Wertpapierdienstleistungsunternehmen im Sinne der Richtlinie 93/22/EWG des Rates vom 10. Mai 1993 über Wertpapierdienstleistungen (ABl. EG Nr. L 141 S. 27) mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums können Anbieter sein, wenn sie

1. nach ihrem Erlaubnisumfang nicht unter die Ausnahmeregelungen nach § 2 Abs. 7 oder 8 des Gesetzes über das Kreditwesen fallen oder im Falle von Wertpapierdienstleistungsunternehmen vergleichbaren Einschränkungen der Solvenzaufsicht in dem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums unterliegen,
2. ein Anfangskapital im Sinne von § 10 Abs. 2a Satz 1 Nr. 1 bis 7 des Gesetzes über das Kreditwesen (Anfangskapital) in Höhe von mindestens 730 000 Euro nachweisen und
3. nach den Bedingungen des Altersvorsorgevertrages die Gelder nur anlegen
 - a) bei Kreditinstituten im Sinne des Satzes 2 oder
 - b) in Anteilen an thesaurierenden Investmentfonds im Sinne von Absatz 1 Satz 1 Nr. 7.

(3) Die Zertifizierung eines Altersvorsorgevertrages nach diesem Gesetz ist die Feststellung, dass die Vertragsbedingungen des Altersvorsorgevertrages des Anbieters den Anforderungen der Absätze 1 und 2 entsprechen. Eine Zertifizierung im Sinne des § 4 Abs. 2 Satz 1 stellt ausschließlich die Übereinstimmung des Vertrages mit den Anforderungen des Absatzes 1 fest.

(4) Zertifizierungsstelle ist die in § 2 Abs. 1 bestimmte Behörde oder die nach § 3 Abs. 1 bestimmte sonstige Stelle.

Arbeitsentgelt-Verordnung

§ 2 Nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnende Zuwendungen, Beihilfen u. a.

(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen.....

3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,
3. (ab 1.1.2009) Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden und nicht aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,

soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erhebt. Die in Satz 1 Nr. 3 genannten Beiträge und Zuwendungen sind bis zur Höhe von 2,5 vom Hundert des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung - vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen - eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 vom Hundert des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro.

(2) Dem Arbeitsentgelt sind ferner nicht zuzurechnen.....

5. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz; soweit diese Zuwendungen aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, besteht Beitragsfreiheit nur bis zum 31. Dezember 2008,
6. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

§ 1

Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage) oder wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

(2) (ab 1.1.2002) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),
2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),
1. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder
2. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

§ 1a

Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Absatz 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

§ 1b

Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. Eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Fristen nach Satz 1. Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht berührt. Wechselt ein Arbeitnehmer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, bleibt die Anwartschaft in gleichem Umfange wie für Personen erhalten, die auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes verbleiben.

(2) Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (Direktversicherung), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen das Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen. Eine Vereinbarung, nach der das Bezugsrecht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in den Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen auflösend bedingt ist, ist unwirksam. Hat der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder beliehen, so ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen geendet hat, bei Eintritt des Versicherungsfalles so zu stellen, als ob die Abtretung oder Beleihung nicht erfolgt wäre. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(3) Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (Pensionskasse) (Pensionskasse und Pensionsfonds), so gilt Absatz 1 entsprechend. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(4) Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), so sind die nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dem Unternehmen angehörenden Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gleichgestellt. Die Versorgungszusage gilt in dem Zeitpunkt als erteilt im Sinne des Absatzes 1, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört.

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; in den Fällen der Absätze 2 und 3

1. dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet,
2. muss dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt und
3. muss das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden.

Im Fall einer Direktversicherung ist dem Arbeitnehmer darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

§ 3

Abfindung

(1) Eine nach § 1b Abs. 1 bis 3 und 5 unverfallbare Anwartschaft kann im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur nach den Sätzen 2 bis 6 abgefunden werden. Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers abzufinden, wenn der bei Erreichen der vorgesehenen

Altersgrenze maßgebliche Monatsbetrag der laufenden Versorgungsleistung eins vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 Viertes Buch Sozialgesetzbuch), bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Die Anwartschaft kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn

1. ihr monatlicher Wert zwei vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, bei Kapitalleistungen vierundzwanzig Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt,
2. ihr monatlicher Wert vier vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, bei Kapitalleistungen achtundvierzig Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt und der Abfindungsbetrag vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung oder zum Aufbau einer Versorgungsleistung bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse oder einem Pensionsfonds verwendet wird,
3. die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind oder
4. sie auf einer Entgeltumwandlung beruht und die Grenzwerte nach den Nummern 1 oder 2 nicht überschritten werden.

Der Teil einer Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird. Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen. Für Versorgungsleistungen, die gemäß § 2 Abs. 4 von einer Unterstützungskasse zu erbringen sind, gelten die Sätze 1 bis 5 entsprechend.

(2) Die Abfindung wird nach dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistungen im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet. Soweit sich der Anspruch auf die künftigen Versorgungsleistungen gegen ein Unternehmen der Lebensversicherung einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse richtet, berechnet sich die Abfindung nach dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, nach dem Zeitwert gemäß § 176 Abs. 3 des Gesetzes über den Versicherungsvertrag. Hierbei sind der bei der jeweiligen Form der betrieblichen Altersversorgung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß und die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik, bei Direktversicherungen und Pensionskassen deren Geschäftsplan oder Geschäftsunterlagen, maßgebend

§ 4

Übernahme

(1) Die Verpflichtung, bei Eintritt des Versorgungsfalles Versorgungsleistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3a zu gewähren, kann von jedem Unternehmen, bei dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer beschäftigt wird, von einer Pensionskasse, von einem Unternehmen der Lebensversicherung oder einem öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger mit Zustimmung des Arbeitnehmers übernommen werden. Eine vertragliche Schuldübernahme durch andere Versorgungsträger ist dem Arbeitnehmer gegenüber unwirksam. Bei einer Schuldübernahme durch ein Unternehmen der Lebensversicherung gilt § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 entsprechend.

(2) Hat eine Unterstützungskasse einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer Versorgungsleistungen nach § 2 Abs. 4 zu gewähren, kann diese Verpflichtung mit Zustimmung des Arbeitnehmers von den in Absatz 1 genannten Trägern oder von einer anderen Unterstützungskasse übernommen werden.

(3) Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Versorgungsleistung auf Grund einer Zusage oder einer unverfallbaren Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 oder eine Versorgungsleistung, die gemäß § 1b Abs. 4 von einer Unterstützungskasse oder gemäß § 1b Abs. 3 von einem Pensionsfonds erbracht wird oder zu erbringen ist, von einer Pensionskasse oder von einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Versorgungsempfängers oder Arbeitnehmers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden. § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

(4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers frühestens ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Barwert der nach § 1b Abs. 5 unverfallbaren Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber, bei dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer beschäftigt ist oder einen Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers zu übertragen, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine dem übertragenden Barwert wertmäßig entsprechende Zusage erteilt. Für die Höhe des Barwertes gilt § 3 Abs. 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Zeitpunktes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Zeitpunkt der Übertragung tritt. Mit der Erteilung der Zusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers.

§ 7

Umfang des Versicherungsschutzes

(1) Versorgungsempfänger, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, und ihre Hinterbliebenen haben gegen den Träger der Insolvenzversicherung einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Insolvenzverfahren nicht eröffnet worden wäre. Satz 1 gilt entsprechend, wenn Leistungen aus einer Direktversicherung aufgrund der in § 1b Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände nicht gezahlt werden und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 1b Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht nachkommt oder wenn eine Unterstützungskasse die nach ihrer Versorgungsregelung vorgesehene Versorgung nicht erbringt, weil über das Vermögen oder den Nachlass eines Arbeitgebers, der der Unterstützungskasse Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. § 11 des Versicherungsvertragsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Satz 1 gilt entsprechend,

1. wenn Leistungen aus einer Direktversicherung aufgrund der in § 1b Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände nicht gezahlt werden und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 1b Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht nachkommt,
2. wenn eine Unterstützungskasse oder ein Pensionsfonds die nach ihrer Versorgungsregelung vorgesehene Versorgung nicht erbringt, weil über das Vermögen oder den Nachlass eines Arbeitgebers, der der Unterstützungskasse oder dem Pensionsfonds Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.

Der Eröffnung des Insolvenzverfahrens stehen bei der Anwendung der Sätze 1 bis 3 gleich

1. die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse,
2. der außergerichtliche Vergleich (Stundungs-, Quoten- oder Liquidationsvergleich) des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern zur Abwendung eines Insolvenzverfahrens, wenn ihm der Träger der Insolvenzversicherung zustimmt,
3. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

(1a) Der Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung entsteht mit dem Beginn des Kalendermonats, der auf den Eintritt des Sicherungsfalles folgt. Der Anspruch endet mit Ablauf des Sterbemonats des Begünstigten, soweit in der Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht etwas anderes bestimmt ist. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 und 4 Nr. 1 und 3 umfasst der Anspruch auch rückständige Versorgungsleistungen, soweit diese bis zu sechs Monaten vor Entstehen der Leistungspflicht des Trägers der Insolvenzversicherung entstanden sind.

(2) Personen, die bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder bei Eintritt der nach Absatz 1 Satz 4 gleichstehenden Voraussetzungen (Sicherungsfall) eine nach § 1b unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben, und ihre Hinterbliebenen haben bei Eintritt des Versorgungsfalls einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn die Anwartschaft beruht

1. auf einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers oder
2. auf einer Direktversicherung und der Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungen des Versicherers widerruflich bezugsberechtigt ist oder die Leistungen aufgrund der in § 1b Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände nicht gezahlt werden und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus § 1b Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht nachkommt.

Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungskasse gehören, wenn der Sicherungsfall bei einem Trägerunternehmen eingetreten ist. Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach der Höhe der Leistungen gemäß § 2 Abs. 1 und 2 Satz 2, bei Unterstützungskassen nach dem Teil der nach der Versorgungsregelung vorgesehenen Versorgung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze entspricht, es sei denn, § 2 Abs. 5a ist anwendbar; § 2 Abs. 5 ist entsprechend anzuwenden. Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs nach Satz 3 wird die Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalles berücksichtigt.

(2) Personen, die bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder bei Eintritt der nach Absatz 1 Satz 4 gleichstehenden Voraussetzungen (Sicherungsfall) eine nach § 1b unverfallbare Versorgungsanwart-

schaft haben, und ihre Hinterbliebenen haben bei Eintritt des Versorgungsfalls einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn die Anwartschaft beruht

1. auf einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers oder
2. auf einer Direktversicherung und der Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungen des Versicherers widerruflich bezugsberechtigt ist oder die Leistungen aufgrund der in § 1b Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände nicht gezahlt werden und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus § 1b Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht nachkommt.

Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungskasse oder eines Pensionsfonds gehören, wenn der Sicherungsfall bei einem Trägerunternehmen eingetreten ist. Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach der Höhe der Leistungen gemäß § 2 Abs. 1, 2 Satz 2 und Abs. 5, bei Unterstützungskassen nach dem Teil der nach der Versorgungsregelung vorgesehenen Versorgung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze entspricht, es sei denn, § 2 Abs. 5a ist anwendbar. Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs nach Satz 3 wird die Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalles berücksichtigt. Bei Pensionsfonds mit Leistungszusagen gelten für die Höhe des Anspruchs die Bestimmungen für unmittelbare Versorgungszusagen entsprechend, bei Beitragszusagen mit Mindestleistung gilt für die Höhe des Anspruchs § 2 Abs. 5b.

(3) Ein Anspruch auf laufende Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung beträgt im Monat höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend bei einem Anspruch auf Kapitaleistungen mit der Maßgabe, dass zehn vom Hundert der Leistung als Jahresbetrag einer laufenden Leistung anzusetzen sind.

(4) Ein Anspruch auf Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung vermindert sich in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber oder sonstige Träger der Versorgung die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringt. Wird im Insolvenzverfahren ein Insolvenzplan bestätigt, vermindert sich der Anspruch auf Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung insoweit, als nach dem Insolvenzplan der Arbeitgeber oder sonstige Träger der Versorgung einen Teil der Leistungen selbst zu erbringen hat. Sieht der Insolvenzplan vor, dass der Arbeitgeber oder sonstige Träger der Versorgung die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von einem bestimmten Zeitpunkt an selbst zu erbringen hat, entfällt der Anspruch auf Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung von diesem Zeitpunkt an. Die Sätze 2 und 3 sind für den außergerichtlichen Vergleich nach Absatz 1 Satz 4 Nr. 2 entsprechend anzuwenden. Im Insolvenzplan soll vorgesehen werden, dass bei einer nachhaltigen Besserung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers die vom Träger der Insolvenzversicherung zu erbringenden Leistungen ganz oder zum Teil vom Arbeitgeber oder sonstigen Träger der Versorgung wieder übernommen werden.

(5) Ein Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung besteht nicht, soweit nach den Umständen des Falles die Annahme gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Versorgungszusage oder ihre Verbesserung oder der für die Direktversicherung in § 1b Abs. 2 Satz 3 genannten Tatbestände gewesen ist, den Träger der Insolvenzversicherung in Anspruch zu nehmen. Diese Annahme ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn bei Erteilung oder Verbesserung der Versorgungszusage wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu erwarten war, dass die Zusage nicht erfüllt werde. Verbesserungen der Versorgungszusagen werden bei der Bemessung der Leistungen des Trägers der Insolvenzversicherung nicht berücksichtigt, soweit sie in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalles vereinbart worden sind; dies gilt nicht für ab 1. Januar 2002 gegebene Zusagen, soweit bei Entgeltumwandlung Beträge von bis zu 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(6) Ist der Sicherungsfall durch kriegerische Ereignisse, innere Unruhen, Naturkatastrophen oder Kernenergie verursacht worden, kann der Träger der Insolvenzversicherung mit Zustimmung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen die Leistungen nach billigem Ermessen abweichend von den Absätzen 1 bis 5 festsetzen.

§ 17

Persönlicher Geltungsbereich und Tariföffnungsklausel

(1) Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16 sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; ein Berufsausbildungsverhältnis steht einem Arbeitsverhältnis gleich. Die §§ 1 bis 16 gelten entsprechend für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unterneh-

men zugesagt worden sind. Arbeitnehmer im Sinne von § 1a Abs. 1 sind nur Personen nach den Sätzen 1 und 2, soweit sie aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch nach § 1a richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

(2) Die §§ 7 bis 15 gelten nicht für den Bund, die Länder, die Gemeinden sowie die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, bei denen das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, und solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

(3) Von den §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 §§ 1a, 2 bis 5, 16, 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist. Im übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(4) Gesetzliche Regelungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung werden unbeschadet des § 18 durch die §§ 1 bis 16 und 26 bis 30 nicht berührt.

(5) Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

§ 30h

§ 17 Abs. 5 gilt für Entgeltumwandlungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem (einsetzen: Tag der Verkündung) erteilt werden.

Einkommenssteuergesetz

§ 3

Steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind:

(...)

63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Beiträge an eine Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4 oder soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden;

(...)

66. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, wenn ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 gestellt worden ist;

§ 4e

Beiträge an Pensionsfonds

(1) Beiträge an einen Pensionsfonds im Sinne des § 112 des Versicherungsaufsichtsgesetzes dürfen von dem Unternehmen, das die Beiträge leistet (Trägerunternehmen), als Betriebsausgaben abgezogen werden, soweit sie auf einer festgelegten Verpflichtung beruhen oder der Abdeckung von Fehlbeträgen bei dem Fonds dienen.

(2) Beiträge im Sinne des Absatzes 1 dürfen als Betriebsausgaben nicht abgezogen werden, soweit die Leistungen des Fonds, wenn sie vom Trägerunternehmen unmittelbar erbracht würden, bei diesem nicht betrieblich veranlasst wären.

(3) Der Steuerpflichtige kann auf Antrag die insgesamt erforderlichen Leistungen an einen Pensionsfonds zur teilweisen oder vollständigen Übernahme einer bestehenden Versorgungsverpflichtung oder Versorgungsanwartschaft durch den Pensionsfonds erst in den dem Wirtschaftsjahr der Übertragung folgenden zehn Wirtschaftsjahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgaben abziehen. Der Antrag ist unwiderruflich; der jeweilige Rechtsnachfolger ist an den Antrag gebunden. Ist eine Pensionsrückstellung nach § 6a gewinnerhöhend aufzulösen, ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Leistungen an den Pensionsfonds im Wirtschaftsjahr der Übertragung in Höhe der aufgelösten Rückstellung als Betriebsausgaben abgezogen werden können; der die aufgelöste Rückstellung übersteigende Betrag ist in den dem Wirtschaftsjahr der Übertragung folgenden zehn Wirtschaftsjahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgaben abzuziehen. Satz 3 gilt entsprechend, wenn es im Zuge der Leistungen des Arbeitgebers an den Pensionsfonds zu Vermögensübertragungen einer Unterstützungskasse an den Arbeitgeber kommt.

§ 6a

Pensionsrückstellung

(1) Für eine Pensionsverpflichtung darf eine Rückstellung (Pensionsrückstellung) nur gebildet werden, wenn und soweit

1. der Pensionsberechtigte einen Rechtsanspruch auf einmalige oder laufende Pensionsleistungen hat,
2. die Pensionszusage keine Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht und keinen Vorbehalt enthält, daß die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, oder ein solcher Vorbehalt sich nur auf Tatbestände erstreckt, bei deren Vorliegen nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unter Beachtung billigen Ermessens eine Minderung oder ein Entzug der Pensionsanwartschaft oder der Pensionsleistung zulässig ist, und
3. die Pensionszusage schriftlich erteilt ist.

(2) Eine Pensionsrückstellung darf erstmals gebildet werden

1. vor Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 28. Lebensjahr vollendet oder für das Wirtschaftsjahr, in dessen Verlauf die Pensionsanwartschaft gemäß den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unverfallbar wird,

2. nach Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem der Versorgungsfall eintritt.

(3) Eine Pensionsrückstellung darf höchstens mit dem Teilwert der Pensionsverpflichtung angesetzt werden. Als Teilwert einer Pensionsverpflichtung gilt

1. vor Beendigung des Dienstverhältnisses des Pensionsberechtigten der Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahrs abzüglich des sich auf denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts betragsmäßig gleichbleibender Jahresbeträge, bei einer Entgeltumwandlung im Sinne von § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung mindestens jedoch der Barwert der gemäß den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahrs. Die Jahresbeträge sind so zu bemessen, daß am Beginn des Wirtschaftsjahrs, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, ihr Barwert gleich dem Barwert der künftigen Pensionsleistungen ist; die künftigen Pensionsleistungen sind dabei mit dem Betrag anzusetzen, der sich nach den Verhältnissen am Bilanzstichtag ergibt. Es sind die Jahresbeträge zugrunde zu legen, die vom Beginn des Wirtschaftsjahrs, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, bis zu dem in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls rechnermäßig aufzubringen sind. Erhöhungen oder Verminderungen der Pensionsleistungen nach dem Schluß des Wirtschaftsjahrs, die hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Wirksamwerdens oder ihres Umfangs ungewiß sind, sind bei der Berechnung des Barwerts der künftigen Pensionsleistungen und der Jahresbeträge erst zu berücksichtigen, wenn sie eingetreten sind. Wird die Pensionszusage erst nach dem Beginn des Dienstverhältnisses erteilt, so ist die Zwischenzeit für die Berechnung der Jahresbeträge nur insoweit als Wartezeit zu behandeln, als sie in der Pensionszusage als solche bestimmt ist. Hat das Dienstverhältnis schon vor der Vollendung des 28. Lebensjahrs des Pensionsberechtigten bestanden, so gilt es als zu Beginn des Wirtschaftsjahrs begonnen, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 28. Lebensjahr vollendet; in diesem Fall gilt für davor liegende Wirtschaftsjahre als Teilwert der Barwert der gemäß den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahrs;

2. nach Beendigung des Dienstverhältnisses des Pensionsberechtigten unter Aufrechterhaltung seiner Pensionsanwartschaft oder nach Eintritt des Versorgungsfalls der Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluß des Wirtschaftsjahrs; Nummer 1 Satz 4 gilt sinngemäß.

Bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung sind ein Rechnungszinsfuß von 6 vom Hundert und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.

(4) Eine Pensionsrückstellung darf in einem Wirtschaftsjahr höchstens um den Unterschied zwischen dem Teilwert der Pensionsverpflichtung am Schluß des Wirtschaftsjahrs und am Schluß des vorangegangenen Wirtschaftsjahrs erhöht werden. Soweit der Unterschiedsbetrag auf der erstmaligen Anwendung neuer oder geänderter biometrischer Rechnungsgrundlagen beruht, kann er nur auf mindestens drei Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt der Pensionsrückstellung zugeführt werden; entsprechendes gilt beim Wechsel auf andere biometrische Rechnungsgrundlagen. [3] In dem Wirtschaftsjahr, in dem mit der Bildung einer Pensionsrückstellung frühestens begonnen werden darf (Erstjahr), darf die Rückstellung bis zur Höhe des Teilwerts der Pensionsverpflichtung am Schluß des Wirtschaftsjahrs gebildet werden; diese Rückstellung kann auf das Erstjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden. Erhöht sich in einem Wirtschaftsjahr gegenüber dem vorangegangenen Wirtschaftsjahr der Barwert der künftigen Pensionsleistungen um mehr als 25 vom Hundert, so kann die für dieses Wirtschaftsjahr zulässige Erhöhung der Pensionsrückstellung auf dieses Wirtschaftsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden. Am Schluß des Wirtschaftsjahrs, in dem das Dienstverhältnis des Pensionsberechtigten unter Aufrechterhaltung seiner Pensionsanwartschaft endet oder der Versorgungsfall eintritt, darf die Pensionsrückstellung stets bis zur Höhe des Teilwerts der Pensionsverpflichtung gebildet werden; die für dieses Wirtschaftsjahr zulässige Erhöhung der Pensionsrückstellung kann auf dieses Wirtschaftsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden. Satz 2 gilt in den Fällen der Sätze 3 bis 5 entsprechend. [4]

(5) Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend, wenn der Pensionsberechtigte zu dem Pensionsverpflichteten in einem anderen Rechtsverhältnis als einem Dienstverhältnis steht.

§ 10a**Zusätzliche Altersvorsorge**

(1) In der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte können Altersvorsorgebeiträge (§ 82) zuzüglich der dafür nach Abschnitt XI zustehenden Zulage

- in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003 bis zu 525 Euro,
- in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 bis zu 1 050 Euro,
- in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 bis zu 1 575 Euro,
- ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich bis zu 2 100 Euro

als Sonderausgaben abziehen. Für Versicherungspflichtige nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte, die im Veranlagungszeitraum nicht auch in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, gilt Satz 1 entsprechend. Personen, die wegen Arbeitslosigkeit bei einem inländischen Arbeitsamt als Arbeitsuchende gemeldet sind und der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nicht unterliegen, weil sie eine Leistung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht beziehen, stehen Pflichtversicherten gleich. Satz 1 gilt nicht für Pflichtversicherte, die kraft zusätzlicher Versorgungsregelung in einer Zusatzversorgung pflichtversichert sind und bei denen eine der Versorgung der Beamten ähnliche Gesamtversorgung aus der Summe der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung gewährleistet ist.

(2) Ist der Sonderausgabenabzug nach Absatz 1 für den Steuerpflichtigen günstiger als der Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt XI, erhöht sich die unter Berücksichtigung des Sonderausgabenabzugs ermittelte tarifliche Einkommensteuer um den Anspruch auf Zulage. In den anderen Fällen scheidet der Sonderausgabenabzug aus. Die Günstigerprüfung wird von Amts wegen vorgenommen; hierbei sind zur Berücksichtigung eines Kindes immer die Freibeträge nach § 32 Abs. 6 abzuziehen.

(3) Der Abzugsbetrag nach Absatz 1 steht im Falle der Veranlagung von Ehegatten nach § 26 Abs. 1 jedem Ehegatten unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 gesondert zu. Gehört nur ein Ehegatte zu dem nach Absatz 1 begünstigten Personenkreis und ist der andere Ehegatte nach § 79 Satz 2 zulageberechtigt, sind bei dem nach Absatz 1 abzugsberechtigten Ehegatten die von beiden Ehegatten geleisteten Altersvorsorgebeiträge und die dafür zustehenden Zulagen bei der Anwendung der Absätze 1 und 2 zu berücksichtigen.

(4) Im Falle des Absatzes 2 Satz 1 stellt das Finanzamt die über den Zulageanspruch nach Abschnitt XI hinausgehende Steuerermäßigung gesondert fest und teilt diese der zentralen Stelle (§ 81) mit; § 10d Abs. 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend. Sind Altersvorsorgebeiträge zu Gunsten von mehreren Verträgen geleistet worden, erfolgt die Zurechnung im Verhältnis der nach Absatz 1 berücksichtigten Altersvorsorgebeiträge. Ehegatten ist der nach Satz 1 festzustellende Betrag auch im Falle der Zusammenveranlagung jeweils getrennt zuzurechnen; die Zurechnung erfolgt im Verhältnis der nach Absatz 1 berücksichtigten Altersvorsorgebeiträge. Die Übermittlung an die zentrale Stelle erfolgt unter Angabe der Vertrags- und Steuernummer.

(5) Der Steuerpflichtige hat die zu berücksichtigenden Altersvorsorgebeiträge durch eine vom Anbieter auszustellende Bescheinigung nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck nachzuweisen. Die übrigen Voraussetzungen für den Sonderausgabenabzug nach den Absätzen 1 bis 3 werden im Wege des automatisierten Datenabgleichs nach § 91 überprüft.

§ 19**Nichtselbständige Arbeit**

(1) Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören

1. (...);
2. Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder und andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen.

Es ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt und ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht.

(2) Von Versorgungsbezügen bleibt ein Betrag in Höhe von 40 vom Hundert dieser Bezüge, höchstens jedoch insgesamt ein Betrag von 6 000 Deutsche Mark (3.072 Euro) im Veranlagungszeitraum, steuerfrei (Versorgungs-Freibetrag). Versorgungsbezüge sind Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen, die

1. (...)
- oder

2. in anderen Fällen wegen Erreichens einer Altersgrenze, Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder als Hinterbliebenenbezüge gewährt werden; Bezüge, die wegen Erreichens einer Altersgrenze gewährt werden, gelten erst dann als Versorgungsbezüge, wenn der Steuerpflichtige das 63. Lebensjahr oder, wenn er Schwerbehinderter ist, das 60. Lebensjahr vollendet hat.

§ 22

[Arten der sonstigen Einkünfte]

Sonstige Einkünfte sind

1. (...)

Zu den in Satz 1 bezeichneten Einkünften gehören auch

- a) Leibrenten insoweit, als in den einzelnen Bezügen Einkünfte aus Erträgen des Rentenrechts enthalten sind. Als Ertrag des Rentenrechts gilt für die gesamte Dauer des Rentenbezugs der Unterschied zwischen dem Jahresbetrag der Rente und dem Betrag, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Kapitalwerts der Rente auf ihre voraussichtliche Laufzeit ergibt; dabei ist der Kapitalwert nach dieser Laufzeit zu berechnen. Der Ertrag des Rentenrechts (Ertragsanteil) ist aus der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

(...)

5. Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen (§ 1 Abs. 1 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes), auch wenn sie von inländischen Sondervermögen oder ausländischen Investmentgesellschaften erbracht werden, sowie aus Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen mit Ausnahme der Leistungen aus einer Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4, soweit die Leistungen auf Altersvorsorgebeiträgen im Sinne des § 82, auf die § 3 Nr. 63, § 10a oder Abschnitt XI angewendet wurden, oder auf steuerfreien Leistungen im Sinne des § 3 Nr. 66 beruhen. Auf Leistungen aus Lebensversicherungsverträgen einschließlich der Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen mit Ausnahme der Leistungen aus einer Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4, die auf Kapital beruhen, das nicht aus nach § 3 Nr. 63 oder 66 von der Einkommensteuer befreiten oder nicht nach § 10a oder Abschnitt XI geförderten Beiträgen gebildet wurde, ist Nummer 1 Satz 3 Buchstabe a anzuwenden. Bei allen anderen Altersvorsorgeverträgen gehören zu den Leistungen im Sinne des Satzes 1 auch Erträge, soweit sie auf Kapital beruhen, das nicht aus nach § 3 Nr. 63 von der Einkommensteuer befreiten oder nicht nach § 10a oder Abschnitt XI geförderten Beiträgen gebildet wurde. In den Fällen des § 93 Abs. 1 Satz 1 bis 5 und § 95 gelten als Leistungen im Sinne des Satzes 1 die ausgezahlten Beträge nach Abzug der Eigenbeiträge und der Beträge der steuerlichen Förderung nach Abschnitt XI. Dies gilt auch in den Fällen des § 92a Abs. 3 und 4 Satz 1 und 2; darüber hinaus gilt in diesen Fällen als Leistung im Sinne des Satzes 1 der Betrag, der sich aus der Verzinsung (Zins und Zinsezins) des nicht zurückgezahlten Altersvorsorge-Eigenheimbetrags mit 5 vom Hundert für jedes volle Kalenderjahr zwischen dem Zeitpunkt der Verwendung des Altersvorsorge-Eigenheimbetrags (§ 92a Abs. 2) und dem Eintritt des Zahlungsrückstandes oder dem Zeitpunkt ergibt, ab dem die Wohnung auf Dauer nicht mehr zu eigenen Wohnzwecken dient. Zu den Leistungen im Sinne des Satzes 1 gehören in den Fällen des § 93 Abs. 1 Satz 1 bis 5 und § 95 auch die Erträge aus Versicherungen auf den Erlebens- oder Todesfall, wenn vor dem Zeitpunkt der schädlichen Verwendung die Laufzeit des Versicherungsvertrages insgesamt weniger als zwölf Jahre betragen hatte oder Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag entgeltlich erworben worden waren, und bei anderen Verträgen angesammelte, noch nicht besteuerte Erträge. Bei erstmaligem Bezug von Leistungen, in den Fällen des § 93 Abs. 1 Satz 1 bis 6 und § 95 sowie bei Änderung der im Kalenderjahr auszahlenden Leistung hat der Anbieter (§ 80), der Pensionsfonds oder die Pensionskasse mit Ausnahme einer Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4 nach Ablauf des Kalenderjahrs dem Steuerpflichtigen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck den Betrag der im abgelaufenen Kalenderjahr zugeflossenen Leistungen im Sinne der Sätze 1 bis 6 je gesondert mitzuteilen.

§ 40b

Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen

- (1) Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und von den Zuwendungen an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 vom Hundert der Beiträge und Zuwendungen erheben. Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von Beiträgen für eine Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versicherung nicht auf den Erlebensfall

eines früheren als des 60. Lebensjahrs abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.

(2) Absatz 1 gilt nicht, soweit die zu steuernden Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 3 408 Deutsche Mark [1 752 Euro] im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag oder in einer Pensionskasse versichert, so gilt als Beitrag oder Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge oder der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 3 408 Deutsche Mark [1 752 Euro] nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 4 200 Deutsche Mark [2 148 Euro] im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen. Für Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlaß der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 3 408 Deutsche Mark [1 752 Euro] mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; in diesem Fall ist Satz 2 nicht anzuwenden. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach Absatz 1 pauschal besteuerten Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat.

(3) Von den Beiträgen für eine Unfallversicherung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 20 vom Hundert der Beiträge erheben, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Unfallversicherungsvertrag versichert sind und der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge nach Abzug der Versicherungssteuer durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, 120 Deutsche Mark [62 Euro] im Kalenderjahr nicht übersteigt.

(4) § 40 Abs. 3 ist anzuwenden. Die Anwendung des § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 auf Bezüge im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und des Absatzes 3 ist ausgeschlossen.

§ 79

Zulageberechtigte

Nach § 10a Abs. 1 begünstigte Personen haben Anspruch auf eine Altersvorsorgezulage (Zulage) nach Maßgabe der folgenden Vorschriften. Liegen bei Ehegatten die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 vor und ist nur ein Ehegatte nach Satz 1 begünstigt, so ist auch der andere Ehegatte zulageberechtigt, wenn ein auf seinen Namen lautender Altersvorsorgevertrag besteht.

§ 82

Altersvorsorgebeiträge

(1) Nach diesem Abschnitt geförderte Altersvorsorgebeiträge sind im Rahmen der in § 10a genannten Grenzen Beiträge, die der Zulageberechtigte (§ 79) zu Gunsten eines auf seinen Namen lautenden Vertrags leistet, der nach § 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifiziert ist (Altersvorsorgevertrag). Die Zertifizierung ist Grundlagenbescheid im Sinne des § 171 Abs. 10 der Abgabenordnung.

(2) Zu den Altersvorsorgebeiträgen gehören auch die aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleisteten Zahlungen in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, wenn diese Einrichtungen für den Zulageberechtigten eine lebenslange Altersversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes gewährleisten. § 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung steht dem vorbehaltlich des § 93 nicht entgegen.

(3) Zu den Altersvorsorgebeiträgen gehören auch die Beitragsanteile, die zur Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit des Zulageberechtigten und zur Hinterbliebenenversorgung verwendet werden, wenn in der Leistungsphase die Auszahlung in Form einer Rente erfolgt.

(4) Nicht zu den Altersvorsorgebeiträgen zählen Aufwendungen, für die eine Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz gewährt wird oder die im Rahmen des § 10 als Sonderausgaben geltend gemacht werden, oder Rückzahlungsbeträge nach § 92a Abs. 2.

§ 83

Altersvorsorgezulage

In Abhängigkeit von den geleisteten Altersvorsorgebeiträgen wird eine Zulage gezahlt, die sich aus einer Grundzulage (§ 84) und einer Kinderzulage (§ 85) zusammensetzt

§ 84**Grundzulage**

Jeder Zulageberechtigte erhält eine Grundzulage; diese beträgt

- in den Jahren 2002 und 2003 38 Euro,
- in den Jahren 2004 und 2005 76 Euro,
- in den Jahren 2006 und 2007 114 Euro,
- ab dem Jahr 2008 jährlich 154 Euro.

§ 85**Kinderzulage**

(1) Die Kinderzulage beträgt für jedes Kind, für das dem Zulageberechtigten Kindergeld ausgezahlt wird,

- in den Jahren 2002 und 2003 46 Euro,
- in den Jahren 2004 und 2005 92 Euro,
- in den Jahren 2006 und 2007 138 Euro,
- ab dem Jahr 2008 jährlich 185 Euro.

Der Anspruch auf Kinderzulage entfällt für den Veranlagungszeitraum, für den das Kindergeld insgesamt zurückgefordert wird. Erhalten mehrere Zulageberechtigte für dasselbe Kind Kindergeld, steht die Kinderzulage demjenigen zu, dem für den ersten Anspruchszeitraum (§ 66 Abs. 2) im Kalenderjahr Kindergeld ausgezahlt worden ist.

(2) Bei Eltern, die die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 erfüllen, wird die Kinderzulage der Mutter zugeordnet, auf Antrag beider Eltern dem Vater. Der Antrag kann jeweils nur für ein Beitragsjahr gestellt und nicht zurückgenommen werden.

§ 86**Mindesteigenbeitrag**

(1) Die Zulage nach den §§ 84 und 85 wird gekürzt, wenn der Zulageberechtigte nicht den Mindesteigenbeitrag leistet. Dieser beträgt

- in den Jahren 2002 und 2003 1 vom Hundert,
- in den Jahren 2004 und 2005 2 vom Hundert,
- in den Jahren 2006 und 2007 3 vom Hundert,
- ab dem Jahr 2008 jährlich 4 vom Hundert

der in dem dem Kalenderjahr vorangegangenen Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, jedoch nicht mehr als die in § 10a Abs. 1 Satz 1 genannten Beträge, vermindert um die Zulage nach den §§ 84 und 85. Als Sockelbetrag sind zu leisten in jedem der Jahre von 2002 bis 2004

- 45 Euro von Zulageberechtigten, denen keine Kinderzulage zusteht,
- 38 Euro von Zulageberechtigten, denen eine Kinderzulage zusteht,
- 30 Euro von Zulageberechtigten, denen zwei oder mehr Kinderzulagen zustehen,

und ab dem Jahr 2005 jährlich

- 90 Euro von Zulageberechtigten, denen keine Kinderzulage zusteht,
- 75 Euro von Zulageberechtigten, denen eine Kinderzulage zusteht und
- 60 Euro von Zulageberechtigten, denen zwei oder mehr Kinderzulagen zustehen.

Ist der Sockelbetrag höher als der Mindesteigenbeitrag nach Satz 2, so ist der Sockelbetrag als Mindesteigenbeitrag zu leisten. Die Kürzung der Zulage ermittelt sich nach dem Verhältnis der Altersvorsorgebeiträge zum Mindesteigenbeitrag.

(2) Ein nicht pflichtversicherter Ehegatte hat Anspruch auf eine ungekürzte Zulage, wenn der pflichtversicherte Ehegatte seinen Mindesteigenbeitrag unter Berücksichtigung der den Ehegatten insgesamt zustehenden Zulagen erbracht hat. Werden bei einer in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Person beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegt, die höher sind als das tatsächlich erzielte Entgelt oder die Lohnersatzleistung, ist das tatsächlich erzielte Entgelt oder der Zahlungsbetrag der Lohnersatzleistung, mindestens jedoch die bei geringfügiger Beschäftigung zu berücksich-

tigende Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindesteigenbeitrags zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch in den Fällen, in denen im vorangegangenen Jahr keine beitragspflichtigen Einnahmen oder kein tatsächliches Entgelt erzielt worden ist.

(3) Für Versicherungspflichtige nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte ist Absatz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass auch die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 13 des zweiten dem Beitragsjahr vorangegangenen Veranlagungszeitraums als beitragspflichtige Einnahmen des vorangegangenen Kalenderjahres gelten.

(4) Wird nach Ablauf des Beitragsjahres festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung einer Kinderzulage nicht vorgelegen haben, ändert sich dadurch die Berechnung des Mindesteigenbeitrags für dieses Beitragsjahr nicht.

§ 89

Antrag

(1) Der Antrag auf Zulage ist nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck bis zum Ablauf des zweiten Kalenderjahres, das auf das Beitragsjahr (§ 88) folgt, bei dem Anbieter einzureichen, an den die Altersvorsorgebeiträge geleistet worden sind. Hat der Zulageberechtigte im Beitragsjahr Altersvorsorgebeiträge für mehrere Verträge gezahlt, so hat er mit dem Zulageantrag zu bestimmen, auf welche Verträge die Zulage überwiesen werden soll. Beantragt der Zulageberechtigte die Zulage für mehr als zwei Verträge, so wird die Zulage nur für die zwei Verträge mit den höchsten Altersvorsorgebeiträgen gewährt. Der Antragsteller ist verpflichtet, dem Anbieter unverzüglich eine Änderung der Verhältnisse mitzuteilen, die zu einer Minderung oder zum Wegfall des Zulageanspruchs führt.

(2) Der Anbieter ist verpflichtet,

- a) die Vertragsdaten,
- b) die Sozialversicherungsnummer des Zulageberechtigten und dessen Ehegatten,
- c) die Bemessungsgrundlage gemäß § 86 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3, die für die Gewährung der Kinderzulage erforderlichen Daten und
- d) die Höhe der geleisteten Altersvorsorgebeiträge

als die für die Ermittlung und Überprüfung des Zulageanspruchs erforderlichen Daten zu erfassen. Er hat die Daten der bei ihm im Laufe eines Kalendervierteljahres eingegangenen Anträge bis zum Ende des folgenden Monats nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenübermittlung auf amtlich vorgeschriebenem maschinell verwertbarem Datenträger oder durch amtlich bestimmte Datenfernübertragung an die zentrale Stelle zu übermitteln. Dies gilt auch im Fall des Absatzes 1 Satz 4

§ 92

Bescheinigung

Der Anbieter hat dem Zulageberechtigten jährlich eine Bescheinigung nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck zu erteilen über

1. die Höhe der im abgelaufenen Beitragsjahr geleisteten Altersvorsorgebeiträge,
2. die im abgelaufenen Beitragsjahr getroffenen, aufgehobenen oder geänderten Ermittlungsergebnisse (§ 90) oder Berechnungsergebnisse (§ 90a),
3. die Summe der bis zum Ende des abgelaufenen Beitragsjahres dem Altersvorsorgevertrag gutgeschriebenen Zulagen,
4. die Summe der bis zum Ende des abgelaufenen Beitragsjahres geleisteten Altersvorsorgebeiträge und
5. den Stand des Altersvorsorgevermögens.

Sozialgesetzbuch IV

§ 14

Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt

(2)....

§ 18

Bezugsgröße

(1) Bezugsgröße im Sinne der Vorschriften für die Sozialversicherung ist, soweit in den besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige nichts Abweichendes bestimmt ist, das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch achthundertvierzig [420] teilbaren Betrag.

(2) Die Bezugsgröße für das Beitrittsgebiet (Bezugsgröße [Ost]) verändert sich zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres auf den Wert, der sich ergibt, wenn der für das vorvergangene Kalenderjahr geltende Wert der Anlage 1 zum Sechsten Buch Sozialgesetzbuch durch den für das Kalenderjahr der Veränderung bestimmten vorläufigen Wert der Anlage 10 zum Sechsten Buch Sozialgesetzbuch geteilt wird, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch achthundertvierzig [420] teilbaren Betrag.

(3) Beitrittsgebiet ist das in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannte Gebiet.

§ 115

Entgeltumwandlung

Die für eine Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile gelten nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2, soweit der Anspruch auf die Entgeltbestandteile bis zum 31. Dezember 2008 entsteht und soweit die Entgeltbestandteile 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

Hinweise auf weitere Informationen, Broschüren

Broschüren des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung:

- Der Überblick zur neuen Rente
- Die neue Rente: Solidarität mit Gewinn
- Sicherheit mit System: Die neue Rente für verminderte Erwerbsfähige

zu beziehen über: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Referat Information, Publikation, Redaktion

Postfach 500,

53105 Bonn

oder im Internet unter: www.bma.de

Rubrik Publikationen

Broschüre des Bundesministeriums für Finanzen:

Private Altersvorsorge. Die steuerliche Förderung der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge im Überblick

zu beziehen über:

www.bundesfinanzministerium.de/rentenreform-steuerliche-foerderung-der-zusaetzlichen-altersvorsorge.jp

Gemeinsame Broschüre der gesetzlichen Rentenversicherung:

Rentenreform 2001 – Zulagengeförderte Altersvorsorge

zu beziehen über: Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,

Landesversicherungsanstalten

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger