

Merkblatt: Umwandlung von VL zugunsten einer bAV

Ausgangslage:

Vermögenswirksame Leistungen als Entgeltbestandteil

Vermögenswirksame Leistungen (VL) sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer im Rahmen der Vermögensbildung nach den Vorschriften des 5. Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung (5. VermBG) in bestimmte Sparformen anlegt. Sie gehören zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und eignen sich daher grundsätzlich auch zur Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Problemaufriss:

Es stellt sich die Frage, ob bei der Umwandlung von VL zugunsten einer bAV ein Produkt gewählt werden muss, das den Anforderungen des 5. VermBG genügt und ob weitere Besonderheiten zu beachten sind. Hierzu ist auf folgende Punkte hinzuweisen:

1. Entweder bAV oder VL

Anlagemöglichkeiten:

bAV ist keine Anlageform nach dem 5. VermBG

Verträge, die zugunsten des Arbeitnehmers im Rahmen einer bAV abgeschlossen werden, gehören nicht zu den Anlageformen nach dem 5. VermBG.

Verzichtet ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung auf seinen Anspruch auf VL zugunsten einer bAV, so müssen die Vorschriften des 5. VermBG also nicht weiter beachtet werden. Dementsprechend muss dann auch kein Produkt gewählt werden, das die Anforderungen des 5. VermBG erfüllt.

Für die Entgeltumwandlung gelten stattdessen die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Soweit keine tarifvertraglichen Bestimmungen entgegenstehen, kann der Arbeitnehmer nach § 1a BetrAVG die Umwandlung der VL in eine bAV von seinem Arbeitgeber verlangen.

2. Tarifverträge sind zu beachten

Tarifbindung:

Umwandlung der VL muss tarifvertraglich zulässig sein

Wie alle Lohnbestandteile werden VL häufig auf Grundlage eines Tarifvertrags gewährt. Ist der Tarifvertrag zwingend zu beachten, dürfen die VL (genau wie Tariflohn) nur umgewandelt werden, wenn der Tarifvertrag dies zulässt (Öffnungsklausel).

Ein Tarifvertrag ist immer dann zwingend zu beachten, wenn eine beiderseitige Tarifbindung (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) besteht oder falls der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Verstößt eine Umwandlungsvereinbarung gegen einen zwingend zu beachtenden Tarifvertrag, so ist sie unwirksam.

Werden die VL auf Grundlage einer individualvertraglichen Vereinbarung (hierzu zählt auch eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag) gewährt, kann der Arbeitnehmer die VL ohne weiteres umwandeln.

3. bAV oder VL?

Vorteil der VL:

Erhalt der Arbeitnehmer-Sparzulage und/oder der Wohnungsbauprämie

Bei Einhaltung von Einkommensgrenzen kann eine staatliche Förderung in Form der Arbeitnehmer-Sparzulage und/oder der Wohnungsbauprämie beansprucht werden. Die Einkommensgrenzen sind in § 13 des 5. Vermögensbildungs-Gesetzes definiert.

Beachte: - Auch bei einer geringfügigen Überschreitung der Einkommensgrenzen entfällt die staatliche Förderung vollständig.

- Der Arbeitgeber-Zuschuss zu den VL zählt zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und wird brutto an den Arbeitnehmer ausgezahlt; die Überweisung in den VL-Vertrag erfolgt aber in gleicher Höhe aus dem Netto Gehalt. Dementsprechend muss der Arbeitnehmer die Steuer- und Sozialabgabenbelastung auf den VL-Betrag aus seinem Netto-Gehalt kompensieren.

Vorteil der bAV:**Staatliche Förderung durch steuer- und sozialversicherungsfreie Einzahlung der Beiträge („Brutto-Sparen“)**

Wandelt der Arbeitnehmer den VL-Betrag hingegen zugunsten einer bAV um, so muss er insoweit keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichten; die Überweisung des Vorsorgebetrags erfolgt hierbei aus dem Brutto-Gehalt.

Im Vergleich zum VL-Sparen erhöht sich durch eine Umwandlung der VL zugunsten einer bAV somit das Netto-Gehalt.

Die bAV kann durch steuer- und sozialabgabenfreie Umwandlung weiterer Gehaltsbestandteile aufgestockt werden (steuerfrei: 8 % der BBG GRV, sozialabgabenfrei: 4% der BBG GRV).

Zudem erhält der Arbeitnehmer gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG bei der Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelt, wobei der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Fazit:

- **Der Arbeitgeber-Zuschuss zu den VL eignet sich nicht nur für die Einzahlung in einen VL-Vertrag, sondern er kann im Wege der Entgeltumwandlung auch zum Aufbau einer bAV genutzt werden.**
- **Vielfach stellt die Umwandlung der VL zugunsten einer bAV sogar die lukrativere Anlageform dar, vor allem dann, wenn aufgrund der Einkommenssituation kein Anspruch auf eine staatliche VL-Förderung besteht.**