**Gehaltsumwandlung**

Bei der Gehaltsumwandlung, auch Entgeltumwandlung genannt, auch arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage genannt, handelt es sich um die auf Wunsch des Arbeitnehmers vertraglich vereinbarte Umwandlung von künftigen Barbezügen in Versorgungsrecht. Wichtig ist hierbei, dass es sich um Barlohnansprüche handelt, die erst zukünftig fällig werden. Ein bestimmter Anteil der Entgeltleistung aus dem Arbeitsverhältnis wird der aktuellen Verfügbarkeit des Mitarbeiters zunächst entzogen und für spätere Versorgungszwecke reserviert. Der Arbeitgeber gibt dabei gegenüber dem Mitarbeiter eine wertgleiche Versorgungszusage ab. Das umgewandelte Gehalt wird in der Regel auf der Basis eines garantierten Zinssatzes versicherungsmathematisch in Versorgungsleistungen umgerechnet.

Dem Arbeitnehmer kommt zugute, dass in der Phase der aktiven Erwerbstätigkeit Steuer- und Sozialabgabenersparnisse entstehen. Außerdem erhält er durch die garantierte Verzinsung die Möglichkeit zur deutlichen Verbesserung seiner Gesamtversorgungssituation. Für den Arbeitgeber ist das Versorgungssystem kostenneutral gestaltbar. Wenn er es wünscht, kann er sich jedoch noch mit zusätzlichen eigenen Beiträgen beteiligen.

Jeder Arbeitnehmer kann den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung vom Arbeitgeber verlangen. Der Anspruch auf Gehaltsumwandlung besteht jedoch nur für die Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung im Betrieb auch Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, keinen Rechtsanspruch auf den Verzicht von Lohnteilen zugunsten der Versorgung haben. Hierzu gehören insbesondere geringfügig Beschäftigte, die nicht auf ihre Versicherungsfreiheit verzichtet haben. Aber grundsätzlich können auch geringfügig Beschäftigte ohne Versicherungspflicht in eine betriebliche Altersversorgung investieren, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Stimmt der Arbeitgeber der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung zu, profitieren beide.

Es können in Direktversicherung, Pensionsfonds oder -kasse jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung (West) steuerfrei umgewandelt werden abzüglich pauschal versteuerter und im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung riestergeförderter Beiträge. Sozialabgabenfrei sind im Jahr bis zu 4 % der genannten Beitragsbemessungsgrenze. Alternativ kann für die Entgeltumwandlung auch die so genannte Riesterförderung in Anspruch genommen werden. Pensionszusage und Unterstützungskasse sind dagegen unbegrenzt steuerfrei.

Der Höchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze ist der maximale Betrag, der vom Arbeitnehmer gesetzlich einforderbar ist. Es ist jedoch möglich, höhere Beiträge umzuwandeln, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer es so vereinbaren (durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag usw.) Allerdings ist zu beachten, dass die Beträge, die über den Grenzwert hinausgehen, weder steuerlich noch beitragsrechtlich gefördert werden.

Bei Entgeltansprüchen, die tarifvertraglich vereinbart sind, ist eine Gehaltsumwandlung nur möglich, wenn diese auch durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. D. h. der Tarifvertrag muss zumindest eine Öffnungsklausel enthalten, nach der eine Gehaltsumwandlung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelverträge möglich ist.

Der Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitnehmer mit Anspruch auf Gehaltsumwandlung soll zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Können sich die Parteien nicht einigen, gilt Folgendes:

Bietet der Arbeitgeber die Durchführung über eine Pensionskasse oder einen neu einzuführenden Pensionsfonds an, so erfolgt hier die Durchführung. Bietet er dieses nicht an, so kann der Arbeitnehmer die Durchführung einer Direktversicherung verlangen.

Macht der Arbeitnehmer von seinem Anspruch auf Gehaltsumwandlung Gebrauch, muss er jährlich einen Betrag von mindestens 1/160stel der Bezugsgröße umwandeln. Dies entspricht aktuell 246,75 EUR für die alten Bundesländer und 236,25 EUR für die neuen Bundesländer (Stand 2021), die Beträge werden jährlich neu berechnet.

Seit dem 01.01.2019 ist Stufe zwei des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft getreten. D. h. Arbeitgeber müssen bei Neuabschlüssen in der betrieblichen Altersversorgung verpflichtend einen Arbeitgeberzuschuss bezahlen.

Konkret bestimmt das Gesetz, dass der Arbeitgeber, soweit er durch die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter Sozialversicherungsbeiträge spart, den von ihm ersparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen in pauschalierter Form (15 % des Umwandlungsbeitrags) zugunsten seines Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterleitet. Diese Regelung gilt für alle neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.

Für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist ab 2022 ebenfalls der entsprechende Zuschuss zu zahlen.