

## Entgeltumwandlung<sup>1,2</sup>

### Abschnitt 1

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Eumw /VKA) vom 18.02.2003 findet keine Anwendung.

Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht gemäß § 3 Absatz 2 AVO i. V. m. Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 in der jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Ausfüllungsregelungen in Abschnitt 2.

### Abschnitt 2

#### Ausfüllungsregelungen zur Betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bistum Mainz

#### I

##### Ergänzende Regelungen zu Nr. 1 Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung

##### 1. Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung

Der Mitarbeiter hat einen individual-rechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Dienstgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter pflichtversichert (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) und beitragspflichtig ist. Der Anspruch besteht nicht für einen Mitarbeiter, der sich in der gesetzlichen Rentenversicherung hat befreien lassen; ausgenommen ist ebenso ein geringfügig Beschäftigter, der nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

Entgeltumwandlung liegt begrifflich vor, wenn vereinbarte künftige Arbeitsentgeltansprüche<sup>3</sup> nicht als „Barlohn“ an den Mitarbeiter ausgezahlt bzw. überwiesen, sondern für den Aufbau von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung wertgleich umgewandelt werden (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Keine Entgeltumwandlung, sondern Entgeltverwendung liegt vor, wenn von dem Mitarbeiter zunächst zugeflossenes Arbeitsentgelt für Zwecke seiner betrieblichen

<sup>1</sup> Hinweis der Redaktion: s. auch Abschnitt B-IV-1, Zentral-KODA-Beschluss zur Entgeltumwandlung

<sup>2</sup> Hinweis der Redaktion: Die Fußnotenanzahl entspricht dem Originaldokument.

<sup>3</sup> Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 4. Februar 2000, IV C 5 – S. 2332 – 11/00, BStBl. 2000 I S. 354.

Altersversorgung verwendet wird. Der Mitarbeiter kann nach § 1a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass seine betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt. Dem Mitarbeiter wird dadurch eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, ob er im Rahmen seiner betrieblichen Altersversorgung zusätzlich oder alternativ zur Entgeltumwandlung die steuerliche Förderung über Zulage oder Sonderausgabenabzug (sog. Riester-Modell) in Anspruch nehmen will. Entscheidet sich der Mitarbeiter für diesen Weg, so wird der von ihm hierfür bestimmte Entgeltbetrag voll der Einkommensteuer unterworfen und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Diese sog. Nettoumwandlung (Nettoentgeltverwendung) nach §§ 10a, 82 ff. EStG wird von den Ergänzenden Regelungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses nicht erfasst, da sie aus bereits versteuertem und verarbeitetem Arbeitsentgelt erfolgt.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht unabhängig von der Höhe des individuellen Arbeitsentgelts bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten<sup>4</sup>. Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)<sup>5</sup>.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt grundsätzlich bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse Köln; für die Redakteure/innen der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH und Co. KG (kurz: GKPM) erfolgt diese beim Versorgungswerk der Presse GmbH. Die Arbeitsentgeltansprüche werden nach dem sog. Punktemodell im Sinne der von der Bistums-KODA am 19.6.2002 beschlossenen Versorgungsordnung in eine sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaft umgewandelt. Die Leistungsbemessung erfolgt nach den für die freiwillige Versicherung im Punktemodell nach der Satzung der KZVK jeweils geltenden Regelungen. Es werden nur diejenigen Leistungen zugesagt, die sich aus der Anwendung des Punktemodells ergeben (Beitragszusage).

Wird ein Mitarbeiter im Falle des Arbeitgeberwechsels bei der KZVK pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

Die Entgeltumwandlung ist – derzeit – im Rahmen des § 3 Nr. 63, § 40b EStG steuerlich sowie im Rahmen des § 115, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch beitragsrechtlich begünstigt.

---

<sup>4</sup> Dies sind im Jahr 2002 jährlich 2.160 €.

<sup>5</sup> Dies sind im Jahr 2002 jährlich 175,88 €.

## 2. Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

- a) Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen, die nach § 2 der Arbeitsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Zuwendungen, Beihilfen etc. sowie vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes können nicht in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.
- b) Stellt der Mitarbeiter Teile seines regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts für seine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung, so müssen die Beträge während des laufenden Kalenderjahres monatlich gleichbleibend hoch sein (§ 1a Abs. 1 Satz 5 BetrAVG).

## 3. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist in dem Zeitpunkt fällig, in dem dem Mitarbeiter das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

## 4. Verfahren der Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber zustande (§ 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Mitarbeiter ist daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden.

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Dienstgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages). Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Dienstgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

## II

### **Ergänzende Regelung zu Nr. 3 (Bemessungsgrundlagen) Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung**

1. Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Weihnachtszuwendung ...) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.
2. Macht ein Mitarbeiter im Laufe seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Dienstgeber.

**III****Ergänzende Regelung zu Nr. 5 (Zuschuss des Dienstgebers) Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung**

1. Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
2. Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.
3. Der Mitarbeiter hat überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.
4. Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

**IV****Inkrafttreten**

Die Ausfüllungsregelungen zum Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Zentral-KODA-Beschluss in seiner jeweils geltenden Fassung bestehen, solange der Anspruch auf Entgeltumwandlung gesetzlich ermöglicht wird