Anlage 1.6.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge

§ 1
Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet für alle Beschäftigten gemäß § 1 a Abs. 1 KAO, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie sonstigen Beschäftigte (im folgenden Beschäftigte genannt) Anwendung, die Entgeltumwandlung nach § 1 a i. V. m. § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) beanspruchen können und die bei kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg tätig sind, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet.

§ 2
Entgeltumwandlung

(1) Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Nach § 1 a BetrAVG können die Beschäftigten verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten.

(1 a) Beschäftigte müssen im ersten Dienstverhältnis beschäftigt sein. Ein erstes Dienstverhältnis liegt vor, wenn für die Beschäftigung Steuerklasse 1 bis 5 gewählt wird oder bei Pauschalversteuerung keine andere Beschäftigung mit Steuerklasse 1 bis 5 ausgeübt wird; werden nur pauschalversteuerte Beschäftigungen ausgeübt, muss der Beschäftigte schriftlich erklären, dass es sich bei dem Beschäftigungsverhältnis um das erste Dienstverhältnis handelt.

(1 b) Berechtigt sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigte, für die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht (z. B. wegen eines Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht).

(2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung nach Abs. 1 kann nur auf Antrag überschritten werden.

(3) Beschäftigte, deren Arbeitgeber der Rechtsaufsicht der Landeskirche unterliegen, haben Anspruch, die Entgeltumwandlung zu einem der folgenden Versicherungsgeber entsprechend den zwischen der Landeskirche und dem Versicherungsgeber für die Entgeltumwandlung vereinbarten Bedingungen abzuschließen:

a) zur Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg und

b) zu einem der mindestens vier Versicherungsgeber (Versicherungsunternehmen), mit dem die Evangelische Landeskirche in Württemberg einen Rahmenvertrag zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen hat.

Der Abschluss, die Schließung oder Kündigung eines Rahmenvertrages durch den Evang. Oberkirchenrat erfolgt im Einvernehmen mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung. Kann das Einvernehmen nicht hergestellt werden, entscheidet darüber die Arbeitsrechtliche Kommission – Landeskirche und Diakonie in Württemberg auf Antrag.

Protokollnotiz (KAO) zu § 2 Abs. 1 und § 2 Abs. 3 b):

Verträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem 1. September 2016 nach der Arbeitsrechtsregelung vom 27. September 2002 (Abl. 60 S.187) bzw. vom 1. August 2008 (Abl. 63 S. 147) abgeschlossen wurden, bleiben unberührt. Dies gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb des Anwendungsbereichs der Kirchlichen Anstellungsordnung gemäß § 1 a Absatz 1 KAO. Unterbrechungen von bis zu 6 Monaten sind unschädlich.

(4) Die auf Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften behält der Beschäftigte ab Beginn (sofortige Unverfallbarkeit). Dies gilt auch für die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaft (vertragliche Unverfallbarkeit). Anwartschaften, die aus dem (künftigen) gesetzlichen Mindestzuschuss resultieren, sind ebenfalls ab Beginn unverfallbar (sofortige Unverfallbarkeit).

§ 2 a
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

(1) Beschäftigte, die einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben, erhalten auf den Brutto-Entgeltumwandlungsbetrag einen monatlichen Arbeitgeberzuschuss. Dieser fließt direkt in die Direktversicherung bzw. direkt an den Versorgungsträger. Maximal erhalten sie einen Zuschuss auf den Umwandlungsbetrag, der 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Es ist nicht erforderlich, dass die Entgeltumwandlung im Einzelfall tatsächlich zu einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen führt. Der Zuschuss beträgt 15 % des Betrages, der vom Beschäftigten monatlich brutto umgewandelt wird.

(2) Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss entsteht frühestens für den Kalendermonat, für den der Beschäftigte die entsprechende Entgeltumwandlung bis zum 15. des laufenden Monats schriftlich vereinbart hat. Der Arbeitgeberzuschuss wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Beschäftigten Entgeltansprüche zustehen, die umgewandelt werden.

(3) Zuschüsse werden ab dem 1. Januar 2019 geleistet. Das gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2019. Das gilt auch für am 1. Januar 2019 schon bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Können Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung nicht beitragserhöhend in einen bestehenden Versicherungsvertrag (z. B. Direktversicherung) eingezahlt werden oder der Versicherer arbeitet grundsätzlich nicht mit der Ecclesia zusammen, wird entweder

a) der Entgeltumwandlungsbetrag bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag um den Zuschuss reduziert (nämlich auf den bisherigen Gesamtbeitrag, geteilt durch 1,15) oder wenn a) nicht möglich ist

b) ein zweiter Einzelvertrag eingerichtet, in den die Arbeitgeberzuschüsse eingezahlt werden.

(4) Der nach dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbarte Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wird mit einem (künftigen) gesetzlichen Mindest-Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung verrechnet. Ist der Arbeitgeberzuschuss nach dieser Arbeitsrechtsregelung höher, wird insgesamt nur dieser gezahlt. Ist der gesetzliche Zuschuss höher, wird nur dieser gezahlt.

§ 3
Fortführung bestehender Entgeltumwandlungen und Übertragung von Versorgungsanwartschaften vorausgehender Beschäftigungsverhältnisse

(1) Der Arbeitgeber kann aufgrund einer Einzelfallprüfung die Übernahme einer bestehenden Versorgungszusage im Einvernehmen der Beteiligten zulassen, insbesondere wenn die Versorgung in einem schon bestehenden Rahmenvertrag weitergeführt werden kann.

(2) Eine einvernehmliche Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber ist zulässig. Der gesetzliche Anspruch auf eine Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber bleibt unberührt.

§ 4
Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

(1) Es können nur monatliche Beträge aus laufendem, regelmäßigem Entgelt umgewandelt werden.

(2) Zusätzlich zu den monatlichen Beiträgen kann im Jahr des Beginns der Entgeltumwandlung die Umwandlung eines einmaligen Betrages verlangt werden.

§ 5
Verfahren der Entgeltumwandlung

(1) Über die Entgeltumwandlung ist auf Antrag der Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

(2) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist mindestens einen Monat vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Dies gilt nicht bei Beginn des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses. Eine Änderung, Beendigung oder Beitragsfreistellung der Entgeltumwandlung muss ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich beim Arbeitgeber eingegangen sein.

(3) Bei der Geltendmachung nach Absatz 2 ist anzugeben

1. in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und
2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll.

(4) Die Beschäftigten sind für die Dauer von zwölf Monaten an ihre Entscheidung gebunden. Hiervon ausgenommen ist die Beendigung oder Beitragsfreistellung einer Entgeltumwandlung.

§ 6
Inkrafttreten, Übergangsregelung

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

(2) Die bisherige Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.