

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Dienstgebervertreter

**An alle Arbeitgeber,
die das ABD anwenden**

nachrichtlich:
Mitarbeiterseite der Kommission

Martin Floß, Sprecher
Erzbischöfliches Ordinariat München
Kapellenstraße 4
E-Mail: MFloss@eomuc.de
Telefon: 089 / 2137-1255
Telefax: 089 / 2137-1774

München, 01.02.2019

R U N D S C H R E I B E N

zur Änderung der Regelungen zur Gewährung eines Zuschusses bei Entgeltumwandlung (Versorgungsordnung C, ABD Teil D, 10 c.)

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihrer 186. Vollversammlung hat die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen am 19. Dezember 2018 in Übernahme des gleichlautenden Beschlusses der Zentralen Kommission (Zentral-KODA) die Anpassung der Regelungen zur Gewährung eines Zuschusses bei Entgeltumwandlung beschlossen (ABD Teil D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst (Versorgungsordnung C)).

Bisher erhielten krankenversicherungspflichtige Beschäftigte, wenn sie Entgeltumwandlung betrieben, vom Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrages. Die Neuregelung sieht im Wesentlichen vor, dass ab 01.01.2019 der Zuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG geleistet wird. Die Regelung des § 1a Absatz 1a BetrAVG sieht einen Zuschuss in Höhe von 15 % vor, soweit sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Sowohl die Alt- als auch die Neuregelung der Versorgungsordnung C finden Sie in der Anlage zu diesem Schreiben (als Synopse). Auch finden Sie in der Anlage die Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Wesentliche Änderungen:

- Höhe des Zuschusses

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt der Zuschuss 15 % des umgewandelten Betrages, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsabgaben einspart. Zur Berechnung der Höhe des Zuschusses in Fällen, in denen der Arbeitgeber weniger als 15 % einspart (z. B. bei Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze in der KV, aber nicht der Beitragsbemessungsgrenze in der RV) laufen derzeit noch Beratungen und Prüfungen. Wir werden Sie ggf. informieren.

- Personenkreis

Die bisherige Regelung sah einen Zuschuss nur für krankenversicherungspflichtige Beschäftigte vor. Beschäftigte, die die Versicherungspflichtgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze) überschritten hatten, erhielten keinen Zuschuss.

§ 1a Absatz 1a BetrAVG sieht hingegen den Zuschuss für alle Beschäftigten vor und kennt die Voraussetzung der Krankenversicherungspflicht insoweit nicht. D. h., dass auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. privat krankenversicherte Beschäftigte grundsätzlich Anspruch auf den Zuschuss haben. Allerdings ist der Zuschuss nach BetrAVG dahingehend beschränkt, dass er nur zu gewähren ist, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z. B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der Krankenversicherung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 %. Wie der Vollzug hier zu gestalten ist, wird derzeit noch geprüft.

- Bei Neuverträgen kein Zuschuss mehr zur Entgeltumwandlung in Unterstützungskasse

Nach der bisherigen Regelung spielte es keine Rolle, wo Beschäftigte die Entgeltumwandlung betreiben. Das BetrAVG sieht einen Zuschuss nur bei Entgeltumwandlung zu Pensionskassen oder Direktversicherungen vor. Ein Zuschuss wie bisher bei Entgeltumwandlung bei einer Unterstützungskasse ist hingegen nicht vorgesehen. D. h., dass Beschäftigte, die ab 01.01.2019 einen neuen Entgeltumwandlungsvertrag zur Entgeltumwandlung bei einer Unterstützungskasse abschließen, keinen Zuschuss mehr für diesen Vertrag erhalten.

Die Kommission hat für am 31.12.2018 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen bei einer Unterstützungskasse, für die der Arbeitnehmer den Zuschuss nach Altregelung erhalten hat, eine Besitzstandsregelung beschlossen: Für am 31.12.2018 bestehende Verträge wird ein bis dahin gewährter Zuschuss in der alten Höhe von 13 % weitergewährt.

- Weitergeltung der Im-Hundert-Regelung

Die bestehende Regelung, dass der mit der Kasse vereinbarte Entgeltumwandlungsbetrag den Zuschuss des Arbeitgebers bereits erhält („Im-Hundert-Regelung“) besteht (zunächst) weiter und ist (z. B. bei Ausscheidensfällen zur Berechnung des Zuschussbetrages anzuwenden). Derzeit findet eine Prüfung statt, ob diese Im-Hundert-Regelung mit den Vorgaben des BetrAVG dauerhaft vereinbar ist. Sollte eine Änderung erfolgen, würden wir Sie informieren.

Die oben genannten Änderungen gelten ab 01.01.2019 (mit Ausnahme der Besitzstandsregelungen für Entgeltumwandlungsbeträge zu Unterstützungskassen) für alle Verträge (auch für bestehende Altverträge richtet sich der Zuschuss ab 01.01.2019 nach BetrAVG). Bitte berücksichtigen Sie die Änderung beim Vollzug der Gewährung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung und gewähren Sie einen Zuschuss nunmehr nach den Regelungen des BetrAVG. Über etwaige weitere Änderungen informieren wir Sie.

Abschließend weisen wir darauf hin, dass derzeit die Einspruchsfrist der Diözesanbischöfe gegen die Beschlüsse der Kommission läuft und die weitere Inkraftsetzung anschließend über die Amtsblätter erfolgt. Betrachten Sie dieses Rundschreiben insoweit bitte als Vorabinformation; die Inkraftsetzung erfolgt erst mit Bekanntmachung der Beschlüsse in den Amtsblättern.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Floß

Sprecher der Dienstgebervertreter



Tobias Rau

Dienstgebervertreter

Fassung bis 31.12.2018	Fassung ab 01.01.2019
<p data-bbox="136 268 488 300">Teil D: Sonstige Regelungen</p> <p data-bbox="136 343 1048 406">D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst</p> <p data-bbox="405 450 824 513">- Versorgungsordnung C - in der Fassung vom 1. Januar 2003</p> <p data-bbox="136 561 1070 662">Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der folgenden Beschlüsse der Zentral-KODA und der Bayerischen Regional-KODA.</p> <p data-bbox="136 705 224 737">Teil A</p> <p data-bbox="136 778 1048 842">Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 21.03.2013</p> <p data-bbox="136 890 1086 992">Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:</p> <p data-bbox="488 1072 743 1104">Entgeltumwandlung</p> <p data-bbox="136 1145 1086 1390">1. ¹Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. ²Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. ³Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. ⁴Die Regelung gilt unabhän-</p>	<p data-bbox="1102 268 1438 300">Teil D: Sonstige Regelungen</p> <p data-bbox="1102 375 1998 475">ABD Teil D, 10c. Teil A Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 08.11.2018</p> <p data-bbox="1102 890 2042 1024">Unter Bezugnahme auf § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:</p> <p data-bbox="1451 1072 1706 1104">Entgeltumwandlung</p> <p data-bbox="1102 1145 2042 1390">1. ¹Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. ²Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. ³Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. ⁴Die</p>

Anlage 1 zum Rundschreiben vom 01.02.2019 – Synopse ABD Teil D, 10c.

<p>gig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.</p> <p>1a. Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.</p> <p>1b. 1Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro für nach dem 31.12.2004 neu abgeschlossene Verträge. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.</p> <p>2. 1Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. 3Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.</p> <p>3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.</p> <p>4. 1Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige</p>	<p>Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.</p> <p>1a. Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.</p> <p>1b. 1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.</p> <p>2. 1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.</p> <p>3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.</p> <p>4. 1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche</p>
---	--

Anlage 1 zum Rundschreiben vom 01.02.2019 – Synopse ABD Teil D, 10c.

Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VVaG durchzuführen ist.

5.

1. 1Wandelt 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. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

2. 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der 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. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

3. 1Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 2Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 3Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

5. 1Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. 2Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 3Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 4Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

1. Übergangsvorschrift mit Anmerkung:

1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach [§ 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes \(BetrAVG\)](#) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat*). 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt um-

6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden, zweitrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge, die zuschussfähig sind einschließlich des sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses, drittrangig erst die sozialversicherungspflichtigen Beiträge.

gewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. ²Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. ³Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) ¹Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. ²Der 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. ³Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. ⁴Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltum-

<p>Teil B</p> <p>Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA</p> <p>Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung</p> <p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses)</p> <p>1. Anspruch auf Entgeltumwandlung</p> <p>a) Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Anspruch von § 3 Nr. 63 EStG hinausgehenden Betrag des Entgelts umwandeln*.</p> <p>*Dies sind im Jahr 2019 jährlich 3.216 EUR</p> <p>b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)*.</p> <p>*Dies sind im Jahr 2019 jährlich 233,63 EUR</p>	<p>wandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.</p> <p>ABD Teil D, 10c. Teil B</p> <p>Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung</p> <p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses)</p> <p>1. Anspruch auf Entgeltumwandlung</p> <p>a) Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Anspruch von § 3 Nr. 63 EStG hinausgehenden Betrag des Entgelts umwandeln*.</p> <p>*Dies sind im Jahr 2017 jährlich 3.048 EUR</p> <p>b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)*.</p> <p>*Dies sind im Jahr 2017 jährlich 223,13 EUR</p>
--	--

Anlage 1 zum Rundschreiben vom 01.02.2019 – Synopse ABD Teil D, 10c.

<p>c) Umgewandelt werden kann</p> <ul style="list-style-type: none">- ein monatlich gleich bleibender Betrag oder- ein monatlich gleich bleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen oder- in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen, <p>soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, diese Möglichkeit gegeben wird.</p> <p>d) Soweit im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte gemäß § 24 Abs. 8 Teil A, 1. verlangen, dass ihr Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß Teil D, 10 c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, können auch monatlich wechselnde Beträge umgewandelt werden, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können.</p> <p>e) Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über andere Pensions- und Unterstützungskassen bereit, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden.</p> <p>f) Werden Beschäftigte im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.</p> <p>g) 1Beschäftigte, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Abs. 2 Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht</p>	<p>c) Umgewandelt werden kann</p> <ul style="list-style-type: none">- ein monatlich gleich bleibender Betrag oder- ein monatlich gleich bleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen oder- in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen, <p>soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, diese Möglichkeit gegeben wird.</p> <p>d) Soweit im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte gemäß § 24 Abs. 8 Teil A, 1. verlangen, dass ihr Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß Teil D, 10 c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, können auch monatlich wechselnde Beträge umgewandelt werden, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können.</p> <p>e) Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über andere Pensions- und Unterstützungskassen bereit, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden.</p> <p>f) Werden Beschäftigte im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.</p> <p>g) 1Beschäftigte, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Abs. 2 Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht</p>
--	--

Anlage 1 zum Rundschreiben vom 01.02.2019 – Synopse ABD Teil D, 10c.

ausgenommenen Beschäftigten. 3Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Nicht umwandelbare Entgeltbestandteile

Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 12 EStG, Einnahmen nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG, Einnahmen, die nach § 1 Abs. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (Zuwendungen, Krankengeldzuschuss, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Beihilfen etc.).

3. Vermögenswirksame Leistung

1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne des § 2 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) nachgewiesen wird. 3Ein doppelter Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem 5. VermBG als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

4. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist zu dem Zeitpunkt fällig, in dem der/dem Beschäftigten das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

5. Verfahren der Entgeltumwandlung

a) 1Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande (§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). 2Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Beschäftigte sind daran für die Dauer des laufenden Kalen-

ausgenommenen Beschäftigten. 3Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Nicht umwandelbare Entgeltbestandteile

Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach [§ 3 Nr. 12 EStG](#), Einnahmen nach [§ 3 Nr. 26 und 26a EStG](#), Einnahmen, die nach § 1 Abs. 1 der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (Zuwendungen, Krankengeldzuschuss, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Beihilfen etc.).

3. Vermögenswirksame Leistung

1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne des [§ 2 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer \(5. VermBG\)](#) nachgewiesen wird. 3Ein doppelter Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem [5. VermBG](#) als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

4. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist zu dem Zeitpunkt fällig, in dem der/dem Beschäftigten das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

5. Verfahren der Entgeltumwandlung

a) 1Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande ([§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG](#)). 2Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Beschäftigte sind daran für die Dauer des laufenden Kalen-

derjahres gebunden.

b) Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages).

c) Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Arbeitgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

§ 2

Bemessungsgrundlagen (Ergänzungen zu Nr. 3 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (z. B. Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. 2Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von [§ 850 Abs. 2 ZPO](#).

2. Machen Beschäftigte im Laufe ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Arbeitgeber.

§ 3

Zuschuss des Arbeitgebers (Ergänzungen zu Nr. 5 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt um, leistet

derjahres gebunden.

b) Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages).

c) Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Arbeitgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

§ 2

Bemessungsgrundlagen (Ergänzungen zu Nr. 3 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (z. B. Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. 2Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von [§ 850 Abs. 2 ZPO](#).

2. Machen Beschäftigte im Laufe ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Arbeitgeber.

§ 3

Zuschuss des Arbeitgebers (Ergänzungen zu Nr. 5 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt im Wege der

Anlage 1 zum Rundschreiben vom 01.02.2019 – Synopse ABD Teil D, 10c.

<p>der Arbeitgeber für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.</p> <p>2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.</p> <p>3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.</p> <p>4. 1Der in der Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten, der Versorgungseinrichtung und dem Arbeitgeber festgelegte Entgeltumwandlungsbetrag enthält, sofern und soweit ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht, den Zuschuss des Arbeitgebers bereits. 2Der Zuschuss des Arbeitgebers erhöht insoweit nicht den vom Beschäftigten in der Vereinbarung festgelegten Umwandlungsbetrag.</p> <p style="text-align: center;">§ 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>1Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. 2Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A außer Kraft. 3Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) außer Kraft. Diese Website nutzt Cookies, um bestmögliche Funktionalität bieten zu können. Um mehr zu erfahren klicken Sie hier.</p>	<p>Unterstützungskasse um und wird hierfür nach den am 31.12.2018 geltenden Regelungen ein Zuschuss des Arbeitgebers gewährt, leistet der Arbeitgeber für am 31.12.2018 bestehende Verträge weiterhin nach den bis dahin geltenden Regelungen für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.</p> <p>2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.</p> <p>3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.</p> <p>4. 1Der in der Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten, der Versorgungseinrichtung und dem Arbeitgeber festgelegte Entgeltumwandlungsbetrag enthält, sofern und soweit ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht, den Zuschuss des Arbeitgebers bereits. 2Der Zuschuss des Arbeitgebers erhöht insoweit nicht den vom Beschäftigten in der Vereinbarung festgelegten Umwandlungsbetrag.</p> <p style="text-align: center;">§ 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>1Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. 2Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A außer Kraft. 3Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) außer Kraft.</p>
--	---

**Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)
§ 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 allgemeinen Rentenversicherung 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) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 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.

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

(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 Abs. 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.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

Fußnote

(+++ § 1a: Zur Anwendung vgl. § 26a +++)