

Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD –

I. Beschluss der Zentral-KODA vom 15.04.2002

- Entgeltumwandlung zum 01.06.2002

II. Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA vom 27.06.2002/16.07.2002

- Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung zum 01.09.2002
- § 46 b ABD Teil A, 1./§ 44 b ABD Teil B, 1., Entgeltumwandlung
hier: Ergänzung des ABD zum 01.09.2002
- § 52 ABD Teil A, 1., Arbeitsbefreiung
hier: Freistellung von Verwaltungsratsmitgliedern in Zusatzversorgungseinrichtungen zum 01.09.2002

Anlage zum

Amtsblatt für die Diözese Augsburg; Amtsblatt für die Erzdiözese Bamberg; Pastoralblatt des Bistums Eichstätt; Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising; Amtsblatt für das Bistum Passau; Amtsblatt für die Diözese Regensburg; Würzburger Diözesanblatt

I. Beschluss der Zentral-KODA

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 Bayer. Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:

Entgeltumwandlung

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt 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. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.
3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige 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. Nimmt 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. Macht der Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch und ist er zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, leistet der Dienstgeber einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 13 % des umgewandelten Betrags.

-
6. Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2004.

Erläuterung zu Nr. 6 der Regelung:

1. Die Zentral-KODA ist sich einig, dass am 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nicht enden soll.
2. Die Befristung bis zum 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) soll die Möglichkeit eröffnen, die Regelung zur Entgeltumwandlung nach einer Anlaufphase von etwa 2 Jahren zu überprüfen auf Entwicklungen, die eine Korrektur der Regelung erforderlich machen. Dies gilt insbesondere für die Zulassung weiterer Kassen (Nr. 4 der Regelung) aufgrund z. B. unterschiedlicher Rentabilität.

II. Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA

In den bayerischen (Erz-)Diözesen gelten folgende

Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)

Am 15. April 2002 hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) und auf der Grundlage von § 17 Abs. 3 und 5 BetrAVG eine Regelung zur Entgeltumwandlung beschlossen. Die Bayerische Regional-KODA hat diesen Beschluss der Zentral-KODA aufgenommen, diesem am 08. Mai 2002 gemäß § 12 a Abs. 2 BayRKO zugestimmt und nachfolgende Ergänzende Regelungen erarbeitet. Auf dieser Grundlage werden die Ansprüche der in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen fallenden Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung mit Wirkung ab dem 01. September 2002 umgesetzt.

I.

Zu Nr. 1

1. **Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung**
 - a) Der Mitarbeiter hat einen individual-rechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1 a 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, wenn dieser nicht von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Gebrauch gemacht hat.

Dieser Anspruch besteht ebenfalls nicht für angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Geltungsbereich des ABD Teil A, SR 2 I, die eine eigene Versorgungszusage haben.

Entgeltumwandlung liegt begrifflich vor, wenn vereinbarte künftige Arbeitsentgeltansprüche¹⁾ 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 Altersversorgung verwendet wird. Der Mitarbeiter kann nach § 1 a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass seine betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung nach §§ 10 a, 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 §§ 10 a, 82 ff. EStG wird von den Ergänzenden Regelungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses nicht erfasst, da sie aus bereits versteuertem und verbeitragtem 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 Angestellten²⁾. Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel ($\frac{1}{160}$) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)³⁾.

¹⁾ Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 4. Februar 2000, IV C 5 – S 2332 – 11/00, BStBl. 2000 I S. 354.

²⁾ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 2.160 €.

³⁾ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 175,88 €.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt für bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Pflichtversicherte ausschließlich bei dieser Kasse. Die Arbeitsentgeltansprüche werden nach dem sog. Punktemodell im Sinne der Anlage 5 (Altersvorsorgeplan 2001) des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 01. März 2002 (Altersvorsorge-TV-Kommunal – [ATV-K]) in eine sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaft umgewandelt. Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden nur diejenigen Leistungen zugesagt, die sich aus der Anwendung des Punktemodells ergeben (Beitragszusage).

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

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

b) Mitarbeiter, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der „Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung Bayern“ (Versorgungsordnung der bayerischen [Erz-]Diözesen [VOBD]) erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzenden Regelungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. Satz 1 gilt auch für die nach § 1 Abs. 2 VOBD von der Versicherungspflicht ausgenommenen Mitarbeiter. Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 2 Buchst. d VOBD können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

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 (§ 1 a 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 (§ 1 a 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.

Zu Nr. 3

Bemessungsgrundlagen

1. Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Weihnachtsgeld ...) 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.

Zu Nr. 5

Zuschuss des Dienstgebers

1. Macht ein Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch, leistet der Dienstgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung, sofern in diesem Monat eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.
2. Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
3. Der Mitarbeiter hat überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.
4. Der Zuschuss ist zu dem Gehaltszahlungstermin fällig, zu dem dem Mitarbeiter die Zuwendung für Mitarbeiter (sog. Weihnachtzuwendung) zufließt.

II.

In-Kraft-Treten

Diese Regelungen treten zum 01. September 2002 in Kraft und treten zum 31. Dezember 2004 außer Kraft.

-
1. In das ABD Teil A, 1./Teil B, 1. wird folgender § 46 b/§ 44 b eingefügt:

§ 46 b Entgeltumwandlung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltumwandlung zum Zwecke einer freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der Regelung der Zentral-KODA vom 15.04.2002 und der Ergänzenden Regelungen der Bayer. Regional-KODA zur Entgeltumwandlung vom 27.06.2002.

2. Diese Regelung tritt zum 01. September 2002 in Kraft.

§ 52 ABD Teil A, 1., Arbeitsbefreiung

**hier: Freistellung von Verwaltungsratsmitgliedern
in Zusatzversorgungseinrichtungen**

1. Zu § 52 Abs. 5 ABD Teil A, 1. wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

Protokollnotiz zu Abs. 5:

Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

2. Diese Regelung tritt zum 01. September 2002 in Kraft.