

Regelung über die Entgeltumwandlung (Anlage 3a zur AVO)

(VO vom 9. Juli 2002, ABl. 2002, S. 317

geändert durch VO vom

*10. Dezember 2002, ABl. 2003, S. 43,
1. Dezember 2004, ABl. 2004, S. 435,
29. November 2005, ABl. 2005, S. 228,
27. Juni 2008, ABl. 2008, S. 359,
27. April 2010, ABl. 2010, S. 339)*

§ 1 Anspruch

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.

§ 1a Ausschluss des Anspruches

Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

§ 1b Höchstbetrag

Der 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. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

§ 2 Steuerrechtliche Behandlung

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

Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

§ 4 Zuständige Kasse

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 Zuschuss des Dienstgebers

(1) Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Dienstgeber 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 nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(2) Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.

(3) Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehältes 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. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

§ 6 Berechnung des Zuschusses

Der Dienstgeber gewährt ausschließlich für die Bruttoentgeltumwandlung einen Zuschuss nach § 5. Es wird sowohl die Entgeltumwandlung aus laufendem Entgelt als auch aus Einmalzahlungen bezuschusst. Der Zuschuss wird jeweils auf den vom Mitarbeiter verwendeten Betrag gewährt. Er darf zusammen mit dem Dienstgeberbeitrag an der betrieblichen Altersversorgung und den umgewandelten Entgeltbestandteilen den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nicht überschreiten.

§ 7 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Entgeltumwandlung liegt vor, wenn vereinbarte künftige, d. h. noch nicht entstandene Entgeltansprüche nicht als „Barlohn“ an den Mitarbeiter ausgezahlt bzw. überwiesen, sondern für den Aufbau von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung wertgleich umgewandelt werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Umgewandelt werden können auf Antrag des Dienstnehmers und des zu seiner Ausbildung Beschäftigten künftige Ansprüche auf

- laufendes Entgelt,
- vermögenswirksame Leistungen,
- die Sonderzuwendung sowie
- das Urlaubsgeld.

§ 8 Verfahren der Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens vier Wochen vor dem Zahltag, zu dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen. Der Mitarbeiter ist daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden. Während des laufenden Kalenderjahres kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nur aus wichtigem Grund geändert oder gekündigt werden.“

§ 9 In-Kraft-Treten, Zeitdauer der Regelung

Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Dateiname: Anlage 3a zur AVO Regelung über die Entgeltumwandlung 100622