Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungs-ARR)

vom 19. Juni 2002

(Ges. u. VOBl. Bd. 12 Nr. 12 S. 274)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstellen	Geänderte Paragrafen	Art der Änderung
1	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. Februar 2005	Ges. u. VOBl. Bd. 13 Nr. 9 S. 344	§ 1	neu gefasst
2	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	16. Mai 2012	Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 3 S. 149	§ 2 Abs. 1 § 3 §§ 3 u. 4	Satz 4 neu neu eingefügt neu §§ 4 u. 5
3	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	24. Oktober 2012	Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 4 S. 241	§ 3 Abs. 4 § 3	neu Protokollnotiz angefügt
4	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	16. Mai 2018	Ges. u. VOBl. Bd. 16 Nr. 11 S. 252	§ 2 § 3 Protokollnotiz	neu gefasst geändert eingefügt
5	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungs-ARR) – Azubis	16. März 2022	Ges. u. VOBl. Bd. 17 Nr. 12 S. 477	§ 1 Satz 2	geändert

§ 1[1]
Geltungsbereich

1Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke, die an einer freiwilligen Versicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen. 2Diese Arbeitsrechtsregelung gilt ferner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung in diesem Bereich, die unter die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) fallen und an einer freiwilligen Versicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen.

§ 2
Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung

(1) 1Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 können von ihrem Arbeitgeber oder Ausbildenden verlangen, dass von ihren Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die freiwillige Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse ausgeschöpft ist (Entgeltumwandlung). 2Zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrem Arbeitgeber oder Ausbildenden kann durch Einzelvertrag vereinbart werden, dass ein höherer Anteil der Entgeltansprüche zu diesem Zweck umgewandelt wird. 3Über den Betrag nach Satz 1 hinaus können weitere 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden. 4Beiträge, die nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung pauschal versteuert werden, verringern den Höchstbetrag von 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (Satz 1 und 3).5Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

(2) Durch Dienstvereinbarung kann die Entgeltumwandlung auch für eine freiwillige zusätzliche Altersvorsorge bei einer weiteren Einrichtung als nach Absatz 1 Satz 1 zugelassen werden.

---

1 § 1 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung vom 23. Februar 2005; § 1 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungs-ARR) – Azubis vom 16. März 2022

(3) Abweichend von § 1 sowie von Absatz 1 und 2 kann zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrem Arbeitgeber oder Ausbildenden durch Einzelvertrag eine Entgeltumwandlung für eine andere freiwillige zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, wenn dafür eine Entgeltumwandlung bereits vor Beginn des kirchlichen Arbeitsverhältnisses bestand und die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen wollen.

(4) [1]Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder mehrere Bestandteile der Bezüge aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. [2]Die Umwandlung von Teilen der laufenden Bezüge kann nur mit gleich bleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden.

(5) Es ist sowohl die steuerlich geförderte als auch die ungeförderte Entgeltumwandlung möglich.

§ 3
Beteiligung des Arbeitgebers

(1) Im Falle der Entgeltumwandlung eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Mitarbeitenden leistet der Arbeitgeber jeden Monat einen Zuschuss in Höhe von 19,6 v. H. des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages.

(2) Im Fall der Entgeltumwandlung eines nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Mitarbeitenden leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 v. H. des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages.

(3) [1]Die auf den Zuschuss zu entrichtende pauschale Steuer trägt der Arbeitgeber. [2]Bei Entgeltumwandlungen, die nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung pauschal versteuert werden, wird der Zuschuss nur im Falle der Beitragsabführung im Rahmen einer Einmalzahlung aus der Jahressonderzahlung gewährt.

(4) [1]Mitarbeitende, die keine vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes erhalten, erhalten für jeden Monat, in dem sie Entgelt für die freiwillige Zusatzversicherung umwandeln, einen Zuschuss in Höhe von 5,00 Euro. [2]§ 18 BAT – KF und § 18 MTArb – KF sowie § 23 Abs. 2 TV – Ärzte – KF kommen nicht zur Anwendung. [3]Soweit Mitarbeitende Entgelt durch eine jährliche Beitragszahlung umwandeln, erhalten sie den Betrag nach Satz 1 für jeden Monat ihres Beschäftigungsverhältnisses in dem Kalenderjahr in dem Monat der Beitragsleistung. [4]Im Übrigen gelten die Regelungen der Ordnung über vermögenswirksame Leistungen an kirchliche Angestellte und Arbeiter.

Protokollnotiz zu § 3:

[1]Zur Berechnung des Erreichens der Höchstgrenze des sozialversicherungsfrei zur betrieblichen Altersversorgung eingezahlten Beitrages ist – wie bisher – von Monat zu Monat

das Erreichen der Grenze festzustellen. Dabei hat jeweils der Pflichtbeitrag zur KZVK Vorrang vor dem Entgelt, welches zur betrieblichen Altersversorgung im Weg der Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer eingezahlt wird.

[2]Wird nur einmal im Jahr Entgelt umgewandelt, so wird in diesem Monat festgestellt, ob die Höchstgrenze noch nicht erreicht ist, so dass ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers nach § 3 ARR Entgeltumwandlung besteht.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1, 2 und 4

Wird der Zuschuss nach Abs. 1, nach Abs. 2 oder nach Abs. 4 durch den Arbeitgeber an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zugunsten des Mitarbeitenden weitergeleitet und spart der Arbeitgeber hierdurch Sozialversicherungsbeiträge ein, wird der Zuschuss nach Abs. 1, nach Abs. 2 oder nach Abs. 4 auf den Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet. Dies gilt für bis 31.12.2018 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022 und für ab 01.01.2019 getroffene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab Vereinbarung.

Die Zuschüsse nach Absatz 1, 2 und 4 sind direkt aus dem Bruttoentgelt des Mitarbeitenden an die Versorgungseinrichtung, bei dem die Entgeltumwandlung durchgeführt wird, zu zahlen.

§ 4
Verfahren

(1) [1]Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 ist schriftlich geltend zu machen. [2]Das Schreiben muss mindestens einen Monat vorher beim Arbeitgeber oder Ausbildenden oder bei der von ihm beauftragten Gehaltsabrechnungsstelle eingegangen sein; dies gilt nicht bei Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.

[3]Eine Änderung oder eine Beendigung der Entgeltumwandlung ist ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend zu machen.

[4]Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für eine einzelvertragliche Vereinbarung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 oder § 2 Abs. 2.

(2) Bei der Geltendmachung nach Absatz 1 ist anzugeben,

1. welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen,
2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll, sofern dies zu einen späteren Termin als nach Absatz 1 Satz 2 der Fall sein soll.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Dauer von sechs Monaten an ihre Entscheidung gebunden.

Übergangsbestimmungen

[1]Die Mitarbeitenden, die nach der bisherigen Regelung des § 3 Abs. 4 der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungs-ARR) einen Zuschuss in den Monaten Juni bis Dezember 2012 erhalten haben, behalten diesen. [2]Für sie gilt die Neuregelung nach § 1 dieser Arbeitsrechtsregelung erst mit Wirkung ab 01. Januar 2013.

§ 5
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juni 2012 in Kraft.