

## **Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung)**

**Vom 3. Dezember 2008 (GVBl. 2009 S. 17)**

**geändert 2. Mai 2018 (GVBl. S. 203)**

**zuletzt geändert 17. Oktober 2018 (GVBl. S. 319)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 17. April 2008 (GVBl. S. 121), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung findet für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen sowie für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie sonstige Beschäftigte (im folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt) Anwendung, die Entgeltumwandlung nach § 1a i. V. m. § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) beanspruchen können und nicht unter den Geltungsbereich der AR-AVR fallen.

### **§ 2**

#### **Entgeltumwandlung<sup>1</sup>**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

(2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung ist begrenzt auf den nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Höchstbetrag.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Anstellungsträger einen Beitragszuschuss in Höhe von 15 vom Hundert des umgewandelten Entgelts. Dies gilt unabhängig von einer sozialversicherungsrechtlichen Ersparnis des Anstellungsträgers bei der Entgeltumwandlung im Einzelfall.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 2. Mai 2018 (GVBl. S. 203) mit Wirkung zum 1. Januar 2018.

<sup>2</sup> Absatz 3 angefügt gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 17. Oktober 2018 (GVBl. S. 319) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

**§ 2a****Durchführung**

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch, die Entgeltumwandlung bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zu einem der folgenden Versicherungsgeber zu vereinbaren:

- a) zur Anstalt oder Kasse, bei der der Anstellungsträger seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der betrieblichen Altersversorgung pflichtversichert hat,
- b) zur Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK), auch wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Anstellungsträgers bei der EZVK zur betrieblichen Altersversorgung nicht pflichtversichert sind und
- c) zu einem Versicherungsgeber, mit dem die Evangelische Landeskirche in Baden einen Rahmenvertrag zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen hat.

(2) Anstellungsträger, die nicht der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen, können über Absatz 4 hinaus mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Entgeltumwandlung für eine freiwillige betriebliche Altersversorgung auch zu anderen Versicherungsgebern vereinbaren, sofern es sich hierbei um eine un- oder teilgezüllmerte beitragsorientierte Leistungszusage handelt und eine Dienstvereinbarung hierzu abgeschlossen wurde.

(3) <sup>1</sup>Zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sind

- a) für die Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen, ausschließlich Pensionskasse und Direktversicherung entsprechend § 3 Nr. 63 EStG und
- b) für andere Anstellungsträger neben Pensionskasse und Direktversicherung entsprechend § 3 Nr. 63 EStG auch die Unterstützungskasse nach vollständiger Ausschöpfung der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG, soweit diese kongruent rückgedeckt bei einem Versicherer mit Sitz in Deutschland und Mitglied in der Protektor AG ist.<sup>2</sup>Der Durchführungsweg Unterstützungskasse kann nur durch Dienstvereinbarung festgelegt werden.  
<sup>3</sup>In dieser sind Regelungen aufzunehmen, die im Leistungsfall denen einer beitragsorientierten Leistungszusage entsprechen.

(4) <sup>1</sup>Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter obliegt es, sich über die beim Anstellungsträger möglichen Durchführungswege und vom Anstellungsträger angebotenen Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung unter Beachtung der bestehenden betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

(5) Die aus der Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften sind ab Beginn unter den Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVTG unverfallbar. Dies gilt auch für die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaft.<sup>1</sup>

### § 3

#### **Fortführung bestehender Entgeltumwandlungen und Übertragung von Versorgungsanwartschaften vorausgehender Beschäftigungsverhältnisse**

(1) <sup>1</sup>Bestand vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine Entgeltumwandlung zu einem nach § 2a Abs. 2 und 3<sup>2</sup> für den jeweiligen Anstellungsträger zugelassenen Versicherungsgeber und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter will diese fortführen, kann der Anstellungsträger die Zusage entsprechend § 4 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz übernehmen, sofern dies rechtlich möglich ist und die Verträge den Anforderungen des § 3 Nr. 63 EStG entsprechen. <sup>2</sup>Versorgungszusagen, für die der § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung in Anspruch genommen wird, können nicht übernommen werden.

(2) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger hat im Fall des Absatzes 1 das Recht, die Beiträge zu diesen Verträgen auf den jeweils geltenden sozialversicherungsbefreiten Höchstbeitrag abzusenken, der nach Berücksichtigung der Beiträge zur Pflichtversicherung in der betrieblichen Altersversorgung noch verbleibt. <sup>3</sup>

(3) Guthaben aus einem Vorvertrag, der nicht nach Absatz 1 übernommen wird, kann im Rahmen der gesetzlich geregelten Portabilität auf einen der in § 2 Abs. 4 und 5 für den Anstellungsträger jeweils zugelassenen und von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter gewünschten Versicherungsgeber übertragen werden, sofern dies rechtlich möglich ist.

### § 4

#### **Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile**

(1) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile sowie die Jahressonderzahlungen.

(2) Vermögenswirksame Leistungen, steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen sowie die nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Zuwendungen können nicht in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

---

<sup>1</sup> Absatz 5 angefügt gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 17. Oktober 2018 (GVBl. S. 319) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

<sup>2</sup> Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 17. Oktober 2018 (GVBl. S. 319) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

<sup>3</sup> Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 2. Mai 2018 (GVBl. S. 203) mit Wirkung zum 1. Januar 2018.

- (3) 1Die Umwandlung von Teilen des laufenden monatlichen Entgelts kann nur mit gleich bleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden. 2Neben oder anstelle von Satz 1 ist die Umwandlung der Jahressonderzahlungen mit einem Einmalbetrag möglich.
- (4) Zusätzlich kann im Jahr des Beginns der Entgeltumwandlungsvereinbarung die Umwandlung mit einem einmaligen Betrag im Monat Dezember verlangt werden.
- (5) Bei freiwilligen Versicherungen in der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, reduziert sich der Umwandlungsbetrag ab dem 1. Januar 2019 um den verpflichtenden Beitragszuschuss des Anstellungsträger. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann dieser Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31. März 2019 gegenüber ihrem oder seinem Anstellungsträger in Textform widersprechen. In diesem Fall fließt der arbeitgeberseitige Beitragszuschuss in einen weiteren von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit Beginn zum 1. Januar 2019 neu abzuschließenden Versicherungsvertrag nach den Regelungen des § 2a ein.<sup>1</sup>

## § 5

### **Verfahren der Entgeltumwandlung**

- (1) 1Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist schriftlich mindestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem die Entgeltumwandlung in Kraft treten soll, beim Anstellungsträger oder beim zuständigen Verwaltungs- und Serviceamt geltend zu machen. 2Die Frist von zwei Monaten gilt nicht bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.<sup>2</sup>
- (2) Eine Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung ist ebenfalls mindestens zwei Monate vorher schriftlich geltend zu machen.
- (3) Bei der Geltendmachung nach Absatz 1 ist anzugeben, bei welchem Versorgungsträger und in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und wann die Entgeltumwandlung beginnen soll.<sup>2</sup>
- (4) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die Dauer von sechs Monaten an die Entscheidung gebunden. Hiervon ausgenommen ist die Beendigung einer Entgeltumwandlung.

---

<sup>1</sup> Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 17. Oktober 2018 (GVBl. S. 319) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

<sup>2</sup> Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung vom 2. Mai 2018 (GVBl. S. 203) mit Wirkung zum 1. Januar 2018.

**§ 6****Inkrafttreten**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Verträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2009 nach der Arbeitsrechtsregelung zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG – (AR-Entgeltumwandlung) – vom 11. September 2002 abgeschlossen worden sind, bleiben unberührt. <sup>2</sup>Bei einer Änderung des Betrags für die Entgeltumwandlung für Verträge nach § 3 Nr. 63 EStG, die nach dem 1. Januar 2009 erfolgt, gilt die Begrenzung nach § 2 Abs. 2 und 3. <sup>3</sup>Soweit eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in der bis 31. Dezember 2004 geltenden Fassung in Anspruch genommen werden kann, trägt diese der Anstellungsträger.

