

**Arbeitsrechtliche Regelung
zur Entgeltumwandlung für die freiwillige
betriebliche Zusatzversicherung
(Entgeltumwandlungsordnung)¹**

Vom 22. November 2012

(KABl. 2013 S. 72)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Gliederungseinheiten	Art der Änderung
1	§ 1 der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Änderung der Entgeltumwandlungsordnung	24. September 2014	KABl. 2015 S. 51	§ 4 § 5	neu gefasst angefügt

¹ Die Arbeitsrechtliche Regelung trat aufgrund § 5 Absatz 2 der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungsordnung) vom 18. September 2019 (KABl. S. 541) mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt folgende Arbeitsrechtliche Regelung:

§ 1

1Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 fallen und die an einer freiwilligen betrieblichen Zusatzversicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen. 2Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt ferner für Mitarbeiter in der Ausbildung, die an einer freiwilligen betrieblichen Zusatzversicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen.

§ 2

(1) 1Die Mitarbeiter nach § 1 können von ihrem Dienstgeber oder Ausbildenden verlangen, dass von ihren Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die freiwillige betriebliche Altersversorgung bei einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse ausgeschöpft ist (Entgeltumwandlung). 2Zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber oder Ausbildenden kann durch Einzelvertrag vereinbart werden, dass ein höherer Anteil der Entgeltansprüche zu diesem Zweck umgewandelt wird. 3Der über den Betrag nach Satz 1 hinausgehende Anteil ist vom Dienstgeber im Rahmen des § 40b des Einkommenssteuergesetzes pauschal zu versteuern.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann zwischen Mitarbeitern und ihrem Dienstgeber 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 Mitarbeiter diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen wollen.

(3) 1Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder mehrere Bestandteile der Bezüge aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. 2Die Umwandlung von Teilen der laufenden Bezüge kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden.

§ 3

(1) 1Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 ist schriftlich geltend zu machen. 2Das Schreiben muss mindestens einen Monat vorher bei der vom Dienstgeber beauftragten Gehaltsabrechnungsstelle eingegangen sein; dies gilt nicht bei Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. 3Eine Änderung oder eine Beendigung der Entgeltumwandlung ist ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend zu machen.

- (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,
 3. ob sie monatlich im Zusammenhang mit der laufenden Entgeltzahlung, bei Umwandlung von Einmalzahlungen oder unständigen Bezügen bei deren Fälligkeit oder jährlich zu einem anzugebenden Zeitpunkt erfolgen soll.
- (3) Der Mitarbeiter ist für die Dauer von sechs Monaten an seine Entscheidung gebunden.

§ 4

- (1) ¹Soweit der Mitarbeiter die Möglichkeit der Entgeltumwandlung in Anspruch nimmt, erhält er dazu einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbetrages nach § 2 Absatz 1 Satz 1, mindestens aber zehn Euro. ²Ein Anspruch auf den Zuschuss besteht nur, solange auf den Umwandlungsbetrag keine Steuern bzw. Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.
- (2) ¹Durch Dienstvereinbarung kann der Anspruch auf den Zuschuss nach Absatz 1 erhöht werden. ²Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.
- (3) ¹Mitarbeiter, die einen Vertrag abgeschlossen haben, aus dem sich ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach § 22 KAVO-MP ergibt, haben keinen Anspruch auf den Zuschuss nach Absatz 1. ²Der Mitarbeiter hat jedoch ein Wahlrecht. ³Danach gilt Satz 1 nicht, wenn auf den Anspruch nach § 22 KAVO-MP schriftlich verzichtet wird. ⁴Der Verzicht ist unwiderruflich.

§ 5

- ¹Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. ²§ 4 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

