

**Arbeitsrechtsregelung Nr. 7/2002**  
**zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1 a**  
**BetrAVG**  
**(AR-Entgeltumwandlung)**

**Vom 11. September 2002**

(GVBl. S. 188), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 20. Oktober 2006  
(GVBl. 2007 S. 2)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 26. Oktober 2000 (GVBl. S. 196 f.), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1**

**Entgeltumwandlung**

(1) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die Pflichtversicherte in der Zusatzversicherung sind, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung von ihren künftigen Entgeltansprüchen für eine freiwillige Versicherung bei der Anstalt/Kasse verwendet werden, bei der auch die zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse ausgeschöpft ist (Entgeltumwandlung). Voraussetzung ist, dass die zuständige Anstalt/Kasse satzungsrechtlich die entsprechenden Möglichkeiten geschaffen hat und die Entrichtung von Eigenbeiträgen zur freiwilligen Versicherung im Rahmen der Entgeltumwandlung zulässt.

(2) Auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist vom Arbeitgeber in der Regel auch ein höherer Anteil der künftigen Entgeltansprüche als der in Absatz 1 genannte Anteil zu diesem Zwecke umzuwandeln.

(3) Soweit eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in Anspruch genommen werden kann, trägt diese der Arbeitgeber.

(4) Macht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter von ihrem/seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss sie/er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160stel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für die freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwenden.

(5) Abweichend von Absatz 1 kann zwischen den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und ihrem Arbeitgeber durch Einzelvertrag eine Entgeltumwandlung für eine andere freiwillige

zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, wenn dafür eine Entgeltumwandlung bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bestand und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen wollen, sofern dies rechtlich möglich ist.

(6) Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sind in einer Dienstvereinbarung festzulegen.

(7) Es ist sowohl die steuerlich geförderte (§ 3 Nr. 63 EStG) als auch die ungeförder- te (§§ 10a und 82 EStG) Entgeltumwandlung möglich.

## **§ 2**

### **Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile**

(1) Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen und die nach § 2 der Arbeitsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zu- zurechnenden Zuwendungen können nicht in eine Anwartschaft auf betriebliche Alters- versorgung umgewandelt werden.

(2) Die Umwandlung von Teilen der laufenden monatlichen Bezüge kann während eines Kalenderjahres nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden.

(3) Ebenso kann die Umwandlung von Einmalzahlungen verlangt werden.

## **§ 3**

### **Verfahren der Entgeltumwandlung**

(1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1 ist schriftlich geltend zu machen. <sup>2</sup>Das Schreiben muss mindestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem die Entgeltum- wandlung in Kraft treten soll, beim Arbeitgeber eingegangen sein; dies gilt nicht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses.

(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,

1. welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewan- delt werden sollen,
2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach Absatz 1 Satz 2 der Fall sein soll.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind für die Dauer von sechs Monaten an ihre Entschei- dung gebunden.

**§ 4**

**Inkrafttreten/Übergangsregelungen**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 11. September 2002 in Kraft.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2008 außer Kraft.

Karlsruhe, den 11. September 2002

**Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende

Berth

