

Anlage 6 zum TVöD-Anwendungsbeschluss

Arbeitsrechtliche Regelung
zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung

(1) ¹Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. ²Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung ist begrenzt auf den nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Höchstbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West). ³Die Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV nicht unterschreiten.

(2) Beschäftigte 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) zu einem Versicherungsgeber, mit dem die Landeskirche einen Rahmenvertrag zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen hat.

(3) Zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung sind ausschließlich Pensionskasse für Entgeltumwandlungen bei Versicherungsgebern gemäß Absatz 2 Buchstabe a und Direktversicherung für Entgeltumwandlungen bei Versicherungsgebern gemäß Absatz 2 Buchstabe b.

(4) ¹Die auf Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften sind nach dem Gesetz ab Beginn unverfallbar (sofortige Unverfallbarkeit). ²Unverfallbar ab Beginn sind auch die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhenden Anwartschaften (vertragliche Unverfallbarkeit). ³Anwartschaften, die aus dem gesetzlichen Mindestzuschuss resultieren, sind nach dem Gesetz ebenfalls ab Beginn unverfallbar (sofortige Unverfallbarkeit).

(5) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

- a) das Tabellenentgelt oder Vergleichsentgelt,
- b) die Jahressonderzahlung,
- c) die vermögenswirksamen Leistungen.

(6) ¹Beschäftigte erhalten auf den Brutto-Entgeltumwandlungsbetrag einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe des gesetzlichen Mindestzuschussbetrages. ²Dieser fließt direkt und beitrags erhöhend in die Direktversicherung oder in die Pensionskasse. ³Eine Auszahlung an die oder den Beschäftigten ist ausgeschlossen.

(6a) ¹Für am 1. Januar 2026 bereits bestehende Verträge über eine Entgeltumwandlung wird die Änderung der Zuschusshöhe wie folgt umgesetzt:

²Bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag wird der von dem oder der Beschäftigten umgewandelte Betrag um die Differenz des bisherigen Arbeitgeberzuschusses zum neuen Arbeitgeberzuschuss erhöht, sodass der Beitrag in die Direktversicherung oder in die Pensionskasse unverändert bleibt. ³Sofern die oder der Beschäftigte diesem Verfahren widerspricht, wird der Gesamtbeitrag in entsprechendem Umfang gesenkt.

(7) ¹Die Übernahme eines Vertrages zur Entgeltumwandlung, der bereits vor Eintritt in den Dienst bei einem kirchlichen Anstellungsträger im Bereich der Landeskirche bei einem nicht kirchlichen Arbeitgeber abgeschlossen ist, ist ausgeschlossen. ²Die Übernahme einer bestehenden Versorgungszusage ist nur dann zulässig, wenn

- a) die Versorgung in einem schon bestehenden Rahmenvertrag weitergeführt werden kann oder
- b) der Vertrag bereits bei einem anderen kirchlichen Anstellungsträger im Bereich der Landeskirche bestand.

³Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten zwischen den Arbeitsverhältnissen sind dabei unschädlich.

⁴Versorgungszusagen, für die der § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung in Anspruch genommen wird, können nicht übernommen werden. ⁵Eine einvernehmliche Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber ist zulässig. ⁶Der gesetzliche Anspruch auf eine Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber bleibt unberührt.

(8) Für die Entgeltumwandlung gilt folgendes Verfahren:

- a) Neu eingestellte Beschäftigte werden bei ihrer Einstellung über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung informiert.
- b) Über die Entgeltumwandlung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
- c) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist mindestens einen Monat vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen.

Dies gilt nicht bei Beginn des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses. Bei der Geltendmachung ist anzugeben, in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und wann die Entgeltumwandlung beginnen soll. Änderungen zur Entgeltumwandlung sind ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich beim Anstellungsträger anzuzeigen.