Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers
Das Landeskirchenamt

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/Telefax: (05 11) 12 41-0/-769
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
Auskunft: Herr Collasius
Durchwahl: (05 11) 12 41-644
E-Mail: Thomas.Collasius@evlka.de
Datum: 30. Januar 2003
Aktenzeichen: GenA 3200 III 21 R. 230

Rundverfügung G4/2003

Entgeltumwandlung für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Informationen zur Durchführung der Entgeltumwandlung

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der Veröffentlichung der 47. Änderung der Dienstvertragsordnung im Kirchlichen Amtsblatt (Nr. 14/2002, Seite 262 vom 2. Dezember 2002) ist die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nunmehr rechtswirksam.

Im Folgenden möchten wir Sie mit den Einzelheiten der praktischen Umsetzung vertraut machen.

1. *Entgeltumwandlung*

   Durch den Abschluss eines Rahmenversicherungsvertrages zwischen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und der VERKA (Kirchliche Pensionskasse Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) ist die Möglichkeit zum Aufbau einer privaten Altersrente im Wege der Entgeltumwandlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Landeskirche gegeben.

   Mit der VERKA wurde vereinbart, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen folgenden Versicherungsarten wählen können:

   a) die dynamische Altersrente

   b) die dynamische Altersrente mit Beitragsrückgewähr

   c) die dynamische Altersrente mit Rente wegen Erwerbsminderung

   d) die dynamische Altersrente mit Witwen-/Witwerrente

   e) die dynamische Altersrente mit Rente wegen Erwerbsminderung und Witwen-/Witwerrente.

2. *Durchführung*

Bei einer Entgeltumwandlung vereinbart der Anstellungsträger und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, dass Teile des zukünftigen Entgelts der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in einen Anspruch auf eine Versorgungsleistung umgewandelt und vom Anstellungsträger als Beiträge in eine freiwillige Versicherung im Rahmen der Entgeltumwandlung eingezahlt werden. Die Entgeltumwandlung wird somit aus dem Bruttoentgelt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters finanziert.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter richtet einen Versicherungsantrag an den Anstellungsträger; der Anstellungsträger zeichnet den jeweiligen Antrag mit und reicht ihn mit der zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger zusätzlich abgeschlossenen Vereinbarung bei der VERKA ein. Die VERKA entscheidet über die Annahme des Versicherungsantrages (Versicherungsaufnahme). Mit Annahme des Versicherungsantrages wird der Anstellungsträger für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter Versicherungsnehmer mit allen Rechten und Pflichten, die sich aus dem Vertrag ergeben.

Mit der Begründung von Versicherungsverhältnissen gewährt die VERKA den versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und - je nach Wahl des Versicherungsgegenstandes - ihren/seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistungen.

Das Muster eines Antrags auf Rentenversicherung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG sowie ein Muster der Vereinbarung über die Umwandlung von Entgeltanteilen im Versicherungsschutz ist dieser Rundverfügung beigefügt.

3. *Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge*

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge gegenüber den bisherigen Umlagen hat sich zu Gunsten der Versicherten und Beteiligten geändert:
Die Beiträge bis zur Höhe von 4 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze (jährlich 2.160 EUR bzw. monatlich 180 EUR im Jahr 2002) sind nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) steuerfrei.

Bei dem Höchstbetrag von derzeit 2.160 EUR handelt es sich um einen Jahresbetrag. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrages ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht für das ganze Jahr besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden.

Der monatliche bzw. jährliche Beitrag und die Höhe der versicherten monatlichen Leistung bestimmen sich aus dem angenommenen Versicherungsantrag.

Der Höchstbetrag von 2.160 EUR steht jedoch nicht im vollem Umfang sozialabgaben- und steuerfrei der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter für den Aufbau der eigenen Altersvorsorge zur Verfügung. Angerechnet werden muss zunächst der Betrag des Anstellungsträgers, den dieser zur Zusatzversorgungskasse abführt (derzeit 4 % vom Bruttoarbeitseinkommen). Mit dem dann noch verbleibenden Betrag bis zur Höchstgrenze für die Entgeltumwandlung kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihre/seine zusätzliche eigene freiwillige Altersvorsorge aufbauen. Den Höchstbetrag übersteigende Beiträge können - wie bisher - bis zur Höhe von jährlich 1.752 EUR mit 22 v. H. pauschal versteuert werden. Erst darüber hinausgehende Beiträge sind individuell zu versteuern. Auch dieser Freibetrag vermindert sich um den Teil, den der Anstellungsträger für die Pauschalversteuerung des von ihm zu zahlenden Sanierungsgeldes verbraucht.

Wichtig: Wir möchten aber darauf hinweisen, dass es für die Steuerbefreiung nicht darauf ankommt, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig ist. Es muss sich jedoch um Beitragszahlungen aus dem "ersten Dienstverhältnis" handeln: Die Steuerbefreiung gilt also nicht für Beschäftigungen mit einer Lohnsteuerkarte der Steuerklasse VI.

Beiträge bis zu 2.160 EUR jährlich, die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei an die Kasse gezahlt werden, unterfallen nicht der Sozialversicherungspflicht, da für diese Beträge § 2 Abs. 1 Satz 2 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) nicht anzuwenden ist.

Für Auskünfte sowie für Rückfragen bitten wir Sie, sich an das Kompetenzzentrum der VERKA VVaG zu wenden. Die Telefonnummer lautet: **030/897907-42**.

Das ebenfalls beigefügte Informationsschreiben zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge bitten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglicht bald zugänglich zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. v. Vietinghoff

Anlagen

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers
Das Landeskirchenamt

Die Entgeltumwandlung
Informationen zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge
(Dezember 2002)

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie Informationen zum Aufbau einer privaten Altersrente im Wege der Entgeltumwandlung. Leider war uns eine frühere Information nicht möglich, da noch die notwendigen Beschlüsse fehlten, die aber jetzt im Wesentlichen vorliegen.

Umstellung auf kapitalgedeckte Rente

Die kirchliche Zusatzversorgungskasse in Detmold hat ihr Versorgungssystem von der dem Beamtenrecht entlehnten Gesamtversorgung auf die kapitalgedeckte Rente umgestellt. Das neue Satzungsrecht wurde im Amtsblatt Nr. 10/2002, S. 196 am 30. September 2002 veröffentlicht.

Mit der Rentenreform und der Einführung des sogenannten "Punktemodells" soll das zukünftige Rentenniveau durch private Altersvorsorge ausgeglichen werden. Die eigene Altersvorsorge wird durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug staatlich gefördert, wenn Mitarbeiter eigene Beiträge an zertifizierte Altersvorsorgeversicherungen einzahlen (Riesterrente).

Eine andere Möglichkeit ist durch Änderung des Betiebsrentengesetzes geschaffen worden, indem die Vorteile der **Entgeltumwandlung** für eine betriebliche Altersversorgung genutzt werden.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation hat beschlossen, die Dienstvertragsordnung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, gültig für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig und die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Oldenburg dahingehend zu ändern, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Entgeltumwandlung nutzen können. Inzwischen ist ein Rahmenversicherungsvertrag mit der VERKA VVaG (Kirchliche Pensionskasse Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) abgeschlossen.

Damit steht für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Möglichkeit zur Verfügung, die im staatlichen öffentlichen Dienst noch nicht gegeben ist.

Was ist Entgeltumwandlung?

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auf die Auszahlung eines Teiles seines Bruttogehaltes und erhält dafür eine wertgleiche zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Dazu vereinbart die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit dem Anstellungsträger, dass ein Teil des Bruttogehaltes oder der Sonderzahlungen in Form einer Entgeltumwandlung in die Pensionskasse eingezahlt wird. Für diese Beiträge können gem. § 10a Einkommenssteuergesetz (EStG) die staatlichen Zulagen oder die Steuerermäßigung durch Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen werden, wenn die Beträge aus der Entgeltumwandlung zuvor der Steuer oder Sozialversicherung unterworfen worden sind (§ 82 Abs. 2 EStG).

In welcher Höhe besteht der Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Der § 1a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) räumt dem Arbeitnehmer das Recht ein, von seinen

künftigen Entgeltansprüchen **jährlich bis zu 4 vom Hundert** der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung umzuwandeln.

Im Jahr 2002 wären dies bei einer Beitragsbemessungsgrenze von 54.000 EUR **maximal 2.160 EUR**.

Zwar bemisst sich die Beitragshöhe nach dem Bruttolohn. Solange die Beiträge die in § 3 Nr. 63 EStG genannte Höchstgrenze (4% der jährlich festgelegten Beitragsbemessungsgrenze) nicht überschreiten, bleiben sie allerdings steuerfrei. Bei der Berechnung der Lohnsteuer werden die Beiträge also behandelt, als gehörten sie nicht zu dem zu versteuernden Einkommen.

Der Höchstbetrag steht jedoch nicht in vollem Umfang sozialabgaben- und steuerfrei der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter für den Aufbau einer eigenen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung zur Verfügung. Angerechnet werden muss auch der Betrag des Anstellungsträgers, den dieser zur Zusatzversorgungskasse abführt (derzeit 4% vom Bruttoarbeitseinkommen). Mit dem dann noch verbleibenden Betrag bis zur Höchstgrenze für die Entgeltumwandlung kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihre/seine zusätzliche eigene freiwillige Altersvorsorge aufbauen. **Zu beachten ist hierbei, dass die von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter für die Entgeltumwandlung eingesetzten Beträge nur bis zum 31.12.2008 sozialabgabefrei sind.**

Grundsätzlich kann die Höchstgrenze von 2.160 EUR jährlich überschritten werden. **Dabei ist aber zu beachten, dass der Betrag, der die Grenze von 2.160 EUR jährlich übersteigt, dann nicht mehr steuerfrei ist, sondern mit einem Pauschalsteuersatz von 22%-Punkten versteuert werden muss. Der Höchstbetrag für die Pauschalversteuerung von jährlich 1.752,- EUR vermindert sich um den vom Anstellungsträger verbrauchten Teil für die Pauschalversteuerung des Sanierungsgeldes. Diese Versteuerung trägt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst.**

Durchführungsweg

Für den Bereich der verfassten Kirche in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers wird die Durchführung der Entgeltumwandlung bei der VERKA VVaG (Schellendorffstrasse 17/19, D-14199 Berlin/Dahlem) angeboten.

Die Pensionskasse arbeitet nach den gleichen Grundsätzen wie ein Versicherungsunternehmen. Die Beiträge aus der Entgeltumwandlung zahlt der Anstellungsträger für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Aus den Beiträgen und Erträgen daraus baut die Pensionskasse einen Kapitalstock auf, aus dem spätere Leistungen finanziert werden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter richtet einen Versicherungsantrag an den jeweiligen Anstellungsträger; der Anstellungsträger zeichnet den jeweiligen Antrag mit und reicht ihn mit der zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und Anstellungsträger zusätzlich abgeschlossenen Vereinbarung bei der VERKA VVaG ein.

Die VERKA VVaG entscheidet über die Annahme des Versicherungsantrages (Versicherungsaufnahme). Mit Annahme des Versicherungsantrages wird der Anstellungsträger für die/den jeweilige Mitarbeiterin/Mitarbeiter Versicherungsnehmer mit allen Rechten und Pflichten, die sich aus dem Vertrag ergeben. Der Beitrag ist ein laufender monatlicher oder ein einmaliger Beitrag, dessen Höhe sich nach dem vereinbarten Tarif richtet.

Die Versicherungsbeiträge zur Entgeltumwandlung wird der Anstellungsträger solange entrichten, wie er zur Zahlung der Bezüge nach dem Dienstvertrag verpflichtet ist. Für Zeiten geminderter Bezüge unter dem vereinbarten Umwandlungsbetrag oder für

Zeiten ohne Bezüge (z.B. Unbezahlter Urlaub, Elternzeit) werden die Beiträge von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter entrichtet.

Versicherungsgegenstand

Die VERKA VVaG bietet folgende Versicherungen an:

– Dynamische Altersrente oder

– Dynamische Altersrente mit Beitragsrückgewähr oder

– Dynamische Altersrente mit Rente wegen Erwerbsminderung oder

– Dynamische Altersrente mit Witwen-/Witwerrente oder

– Dynamische Altersrente mit Rente wegen Erwerbsminderung und Witwen-/Witwerrente

Sollten sich die zum Zeitpunkt zwischen dem Anstellungsträger und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter geschlossenen Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann die Vereinbarung von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer bestimmten Frist gekündigt oder an die veränderten Verhältnisse angepasst werden.

Versicherungsanträge sowie weiteres Informationsmaterial liegt in den Kirchenkreisämtern sowie den kirchlichen Verwaltungsstellen aus.

An dieser Stelle können wir nur allgemeine Informationen geben. Welche Art von privater Altersvorsorge Sie wählen und wie groß der Umfang der Aufbau der privaten Altersvorsorge sein muss, können nur Sie individuell entscheiden.

Rückfragen und Auskünfte

Für etwaige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Herr Paeseler Tel. 0511/1241-296
Herr Collasius Tel. 0511/1241-644

Ferner können Sie sich auch an das Kompetenzzentrum der VERKA VVaG wenden.

Die Telefonnummer lautet: Tel. 030/897907-42

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Landeskirchenamt