

**Betriebliche Altersversorgung;
freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 12055

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.06.2024 (VB)
Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht
zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 12055 Betriebliche Altersversorgung; freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung
Inhalt	Mit diesem Beschluss soll ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge für Tarifbeschäftigte der LHM eingeführt werden. Der Zuschuss orientiert sich der Höhe nach an den durch die Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und ist zudem gedeckelt. Der KAV Bayern e.V. hat seinen Mitgliedern mit Hauptausschussbeschluss vom 15. Juni 2023 freigestellt, den freiwilligen Arbeitgeberzuschuss mit dieser Maßgabe als übertarifliche Leistung zu zahlen. Dies ist in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein weiterer Baustein, die Arbeitgeberattraktivität sowie die Arbeitnehmer*innenbindung bei der LHM nachhaltig zu steigern.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	-/- -/-
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein
Entscheidungsvorschlag	<ol style="list-style-type: none">1. Von den Ausführungen des Referenten wird Kenntnis genommen.2. Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse) in Form einer Entgeltumwandlung wird für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV EUmw/VKA fallen (ausgenommen TV-V-Beschäftigte) - im Rahmen der Freigabe durch VKA und KAV Bayern e.V. - übertariflich zum 01. August 2024 eingeführt. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich wie unter Punkt 2.5 des Vortrags dargestellt. Für Tarifbeschäftigte der LHM, die aufgrund derzeit fehlender Freigabe Ihres Arbeitgeberverbandes nicht berechtigt sind, wird der freiwillige Arbeitgeberzuschuss eingeführt, sobald die Berechtigung gegeben ist.

	<p>3. Die Zahlung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses erfolgt in stets widerruflicher Weise. Erfolgt eine Tarifierung einer gleichen oder vergleichbaren Leistung durch die Tarifvertragsparteien, endet die Zahlung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses mit Inkrafttreten der entsprechenden tariflichen Regelung.</p> <p>4. Das POR wird mit der Umsetzung beauftragt. Nähere Einzelheiten der vertrags- und abrechnungstechnischen Umsetzung regelt das Personal- und Organisationsreferat im Büroweg.</p>
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Freiwilliger Arbeitgeberzuschuss, Entgeltumwandlung, Betriebliche Altersversorgung
Ortsangabe	-/-

**Betriebliche Altersversorgung;
freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 12055

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.06.2024 (VB)
Öffentliche Sitzung

	Inhaltsverzeichnis_ Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Grundsätzliches zur Entgeltumwandlung	1
1.1. Rechtliche Grundlagen	1
1.2. Bisherige Stadtratsbeschlüsse zur Entgeltumwandlung	2
1.3. Aktuelle Anbieter und Durchführungswege bei der LHM	2
1.3.1. Bayerische Versorgungskammer – Zusatzversorgungskammer der bayerischen Gemeinden und Sparkassen Pensionskasse AG	2
1.3.2. Allianz Unterstützungskasse (Allianz Pension Partners)	2
1.4. Aktuelle Zahlen und Daten zur Entgeltumwandlung	3
2. Freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	3
2.1. Rechtliche Grundlagen	3
2.2. Betroffener Beschäftigtenbereich	4
2.3. Vermögenswirksame Arbeitgeberleistung	5
2.4. Gründe für einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss	5
2.5. Höhe des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses	5
2.6. Umsetzung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses für laufende Umwandlungs- vereinbarungen und für Neuabschlüsse	6
2.7. Wirkung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses und Beispielrechnungen	7
2.8. Kosten der Umsetzung	8
2.9. Fazit	8
3. Stellungnahme der Referate und Fachstellen	8
4. Klimaprüfung	8
5. Anhörung des Bezirksausschusses	8
6. Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirats	8
II. Antrag des Referenten	8
III. Beschluss	9

**Betriebliche Altersversorgung;
freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 12055

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.06.2024 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Mit diesem Beschluss soll ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge für Tarifbeschäftigte der LHM eingeführt werden. Der Zuschuss orientiert sich der Höhe nach an den durch die Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und ist zudem gedeckelt. Er verhält sich für die LHM somit kostenneutral und bietet die Möglichkeit, die Arbeitgeberattraktivität und Arbeitnehmer*innenbindung in Zeiten des Arbeitskräftemangels nachhaltig zu erhöhen.

1. Grundsätzliches zur Entgeltumwandlung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eröffnet seit 1. Januar 2002 für alle Arbeitnehmer*innen den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlung. Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, können allerdings nur umgewandelt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

Am 18. Februar 2003 wurde im Bereich der kommunalen Arbeitgeber der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer*innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) abgeschlossen.

Mit dem TV EUmw/VKA besteht seitdem für die Tarifbeschäftigten kommunaler Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre bAV mit eigenen Beiträgen, unter Nutzung von ersparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen (bis zu bestimmten gesetzlichen Grenzen) zu steigern und damit Eigenvorsorge für ihre finanzielle Absicherung im Alter zu betreiben. Dies ist weiterhin ein wichtiges Thema für die städtischen Beschäftigten, da trotz Pflichtversicherung in der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden das Versorgungsniveau abgesunken ist. Dies trifft vor allem Bezieher*innen mittlerer und unterer Einkommen.

1.2 Bisherige Stadtratsbeschlüsse zur Entgeltumwandlung

In Umsetzung des TV EUmw/VKA wurden mit Stadtratsbeschluss (Sitzungsvorlage Nr. 02-08 / V 06927) vom 20. November 2003 als Anbieter für die Landeshauptstadt München die Bayerische Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden sowie die Stadtparkasse München – Sparkassen Pensionskasse AG (beides Pensionskassen im Sinne des BetrAVG) ausgewählt. Mit beiden Unternehmen wurden daraufhin Rahmen- bzw. Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen.

Als Ergänzung dazu und um ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 15. Juli 2010 umzusetzen, wurde vom Stadtrat am 20. November 2014 die Einführung eines die Pensionskasse ergänzenden Durchführungsweges (Unterstützungskasse) beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01406). Ein geeigneter Anbieter sollte im Wege einer europaweiten Ausschreibung gewonnen werden.

1.3 Aktuelle Anbieter und Durchführungswege bei der LHM

1.3.1 Bayerische Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden und Sparkassen Pensionskasse AG

Die Anbieter der LHM für den Durchführungsweg Pensionskasse sind die Bayerische Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden und die Sparkassen Pensionskasse AG. Bei dieser Form der bAV übernimmt die rechtlich selbständige Pensionskasse anstelle eines oder mehrerer Arbeitgeber die späteren Versorgungsleistungen. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, versicherte Person die*der Arbeitnehmer*in.

Die Pensionskasse zählt zu den sogenannten externen Durchführungswegen. Anspruch auf die zugesagten Leistungen erwerben die Arbeitnehmer*innen unmittelbar gegenüber der Pensionskasse.

Die Entgeltumwandlung zu einer Pensionskasse erfolgt bis zu gesetzlichen Höchstgrenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. D.h. Arbeitnehmer*innen vermindern in Höhe des Umwandlungsbetrages ihr steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt und führen so weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ab als dies ohne Entgeltumwandlung der Fall wäre. Auch für die LHM verringert sich durch die Entgeltumwandlung der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen.

1.3.2 Allianz Unterstützungskasse (Allianz Pension Partners)

Mit der Allianz Unterstützungskasse, die sich in einer europaweiten Ausschreibung durchsetzen konnte, bietet die LHM als Ergänzung zum Durchführungsweg Pensionskasse seit 01. November 2016 auch den Durchführungsweg Unterstützungskasse an.

Die Unterstützungskasse zählt zu den sogenannten internen Durchführungswegen und ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, deren sich ein oder mehrere Arbeitgeber (Trägerunternehmen) zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung bedienen.

Hinsichtlich der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen der Entgeltumwandlung stellt die Unterstützungskasse eine gute und sinnvolle Ergänzung zur Pensionskasse dar.

1.4 Aktuelle Zahlen und Daten zur Entgeltumwandlung

Aktuell nehmen über 2.900 Beschäftigte (TVöD- und TV-V-Beschäftigte sowie Auszubildende) die Möglichkeit der bAV im Wege der Entgeltumwandlung bei der LHM wahr. Bezogen auf die Gesamtzahl der potenziell zur Entgeltumwandlung berechtigten Beschäftigten von ca. 31.000 Personen ergibt sich somit ein Beteiligungs- bzw. Durchdringungsgrad von etwa 9,5 Prozent. Davon entfallen derzeit 2.060 auf die Bayerische Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, 824 auf die Sparkassen-Pensionskasse und 61 auf die Allianz Unterstützungskasse.

2. Freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

2.1 Rechtliche Grundlage

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vom 17. August 2017 wurde zum 1. Januar 2019 ein neuer § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführt. Die Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen weitergeben muss. Voraussetzung für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist jedoch, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich auch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Arbeitgeberzuschuss ist insoweit gedeckelt. Ziel der gesetzlichen Regelung ist, dass die vom Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge unmittelbar wieder den betroffenen Beschäftigten zugutekommen.

Dieser verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs.1a BetrAVG wurde und wird nach bestehender Auffassung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) durch den TV-EUmw/VKA vom 18. Februar 2003, der keinen Arbeitgeberzuschuss vorsieht, verdrängt. Somit bestehe kein gesetzlicher Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Eine Einigung im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen der VKA und den Gewerkschaften Anfang 2022 konnte leider nicht erzielt werden.

Die Mitgliederversammlung der VKA traf daraufhin in ihrer Sitzung am 15. Juni 2022 folgenden Beschluss:

„Die Mitgliederversammlung der VKA stellt es den kommunalen Arbeitgeberverbänden anheim, ihren Mitgliedern die freiwillige Zahlung eines zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als übertarifliche Leistung freizugeben“.

Auf dieser Basis stellte der Hauptausschuss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e.V. (KAV Bayern) seinen Mitgliedern mit Beschluss vom 15. Juni 2023 frei, die freiwillige Zahlung eines zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als übertarifliche Leistung zu zahlen.

Dieser nun von den Arbeitgeberverbänden eingeräumte Spielraum sollte genutzt werden, um

die bAV für die städtischen Beschäftigten weiter zu stärken und zu fördern, ohne dadurch zusätzliche Kosten für die LHM zu generieren.

2.2 Betroffener Beschäftigtenbereich

Der Hauptausschussbeschluss des KAV Bayern gilt nur für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-EUmw/VKA fallen und die eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung mit ihrem Arbeitgeber bereits vereinbart haben oder noch vereinbaren werden. Er erfasst bei der LHM nur den Durchführungsweg der Pensionskasse, nicht die Unterstützungskasse. Denn von der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG ist die Unterstützungskasse nicht erfasst.

Eine Besonderheit gilt für die Beschäftigten der Münchner Stadtentwässerung (MSE). Grundsätzlich wären auch diese nach Beschlusslage der kommunalen Arbeitgeberverbände berechtigt, den freiwilligen Arbeitgeberzuschuss zu erhalten, denn sie sind vom Geltungsbereich des TV-EUmw/VKA erfasst. Allerdings erhalten Beschäftigte nach dem dort geltenden Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) bereits seit 01. März 2014 einen Arbeitgeberzuschuss von bis zu 50 Euro monatlich, sofern sie einen Eigenbeitrag zur Entgeltumwandlung von mindestens 13 Euro leisten (§ 17 Abs. 2 Satz 3 TV-V).

Für diesen Personenkreis gibt der KAV Bayern folgende Empfehlung, Zitat:

„Wir empfehlen eine Information an die Mitarbeiter-/innen, dass die tariflichen obligatorischen Zuschüsse zur Entgeltumwandlung als solche im Sinne des § 1a Abs. 1a BetrAVG anzusehen sind. Liegen die tariflichen Zuschüsse über den nach § 1a Abs. 1a BetrAVG möglichen Zuschüssen, bleibt es bei den Zuschusshöhen des § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-V.“

Dies bedeutet, dass der tarifliche Arbeitgeberzuschuss im TV-V als vorrangig zu sehen ist. Für den freiwilligen Arbeitgeberzuschuss verbliebe lediglich Raum, sollte der tarifizierte Zuschuss geringer sein. Da dies die absolute Ausnahme darstellt und in der weit überwiegenden Zahl an Fällen der tarifizierte Zuschuss günstiger ist, wird von einer aufwändigen, vergleichenden Berechnung Abstand genommen. Dieses Vorgehen wurde mit der MSE entsprechend abgestimmt. Die Mitarbeiter*innen der MSE werden – wie vom KAV Bayern empfohlen – darüber informiert.

2.3 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistung

Aktuell kann im Geltungsbereich des TVöD die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung (maximal 6,65 Euro monatlich bei Vollzeit) für die Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

Diese bleibt laut KAV vom freiwilligen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung grundsätzlich unberührt.

Dem Vorschlag des KAV, die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung umzuwidmen bzw. mit dem Zuschuss zur Entgeltumwandlung aufzurechnen, soll nicht gefolgt werden. Dies würde neben einem hohen Umsetzungsaufwand auch das Ziel, die freiwillige bAV über einen attraktiven Zuschuss weiter zu befördern, konterkarieren. Zudem wird die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung ohnehin nur einmal gewährt. Wird sie zur Entgeltumwandlung verwendet, scheidet eine Gewährung zum Beispiel auf einen

Bausparvertrag aus. Die Beschäftigten sollen in dieser Entscheidung nicht unnötig beschränkt werden.

Fazit: Zukünftig soll die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung zusätzlich zu dem neu einzuführenden Arbeitgeberzuschuss gewährt werden, damit in Summe eine nennenswerte Unterstützung der Beschäftigten zur bAV entsteht (siehe Beispielrechnungen unter 2.7).

2.4 Gründe für einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss

Aktuelle Studien zeigen die steigende Bedeutung der bAV für Mitarbeiter*innen bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers oder als Argument für den Verbleib bei ihrem aktuellen Unternehmen. Mitarbeiter*innen achten heute schon früh auf Angebote zur Altersvorsorge.

Somit ist eine attraktive bAV ein starkes Argument, Mitarbeiter*innen zu gewinnen und vor allem auch zu halten. Die LHM unternimmt heute schon viele Anstrengungen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wäre ein weiterer Baustein, um die Arbeitgeber-Attraktivität der LHM zu steigern.

Der Zuschuss ist zudem ein weiteres Signal, dass die LHM eine soziale und fürsorgliche Arbeitgeberin ist, die für ihre Beschäftigten auch über die Zeit des aktiven Arbeitsverhältnisses hinaus bestmöglich Vorsorge trifft.

Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss würde der Verbreitung der Entgeltumwandlung bei der LHM sicherlich einen Schub verleihen. Vergleicht man heute den Verbreitungs- bzw. Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung bei den TV-V-Beschäftigten mit einem Zuschuss bis zu 50 Euro (ca. 40 Prozent) mit dem der TVöD-Beschäftigten (ca. 9,5 Prozent) der LHM, wird deutlich, was ein (nennenswerter) Arbeitgeberzuschuss zu bewirken vermag.

2.5 Höhe des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses

Der eingesparte Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beträgt aktuell (2024) bei Beschäftigten, deren sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (5.175 Euro/monatlich) liegt, 20,4 Prozent und bei Beschäftigten zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung und der Rentenversicherung (7.550 Euro/monatlich) 10,6 Prozent des umgewandelten Entgelts.

Die Höhe des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses soll folgendermaßen ausgestaltet werden:

- Der Zuschuss wird pauschaliert als fester Prozentsatz in einem sogenannten Stufenmodell gezahlt.
- Die Höhe des jeweiligen Zuschusses ist gekoppelt an die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung.
- Bei einem Arbeitsentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt der Arbeitgeberzuschuss 15 Prozent des Umwandlungsbetrages. Hier wird der nach § 1a Abs. 1a BetrAVG und nach der

übertariflichen Freigabe der kommunalen Arbeitgeberverbände festgelegte Höchstsatz voll ausgeschöpft.

- Bei einem Arbeitsentgelt zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt der Arbeitgeberzuschuss in 2024 10,6 Prozent des Umwandlungsbetrages. Die 10,6 Prozent ermitteln sich aus der Summe der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in 2024 (9,3 Prozent) und zur Arbeitslosenversicherung in 2024 (1,3 Prozent). Bei Änderung der Beitragssätze der genannten Versicherungen wird der Zuschuss entsprechend angepasst.
- Bei einem Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung wird kein Arbeitgeberzuschuss gezahlt, weil es (auch) für den Arbeitgeber zu keiner Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen kommt.

In dem dargestellten Modell wird einerseits eine attraktive Zuschusshöhe für die Beschäftigten ebenso wie eine möglichst einfache technische und verwaltungsökonomische Umsetzung für die LHM sichergestellt.

2.6 Umsetzung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses für laufende Umwandlungsvereinbarungen und für Neuabschlüsse

Der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung soll ab 1. August 2024 „automatisch“ für alle laufenden und zukünftigen Umwandlungsvereinbarungen zu einer Pensionskasse gezahlt werden.

Ein gesonderter Antrag seitens der Beschäftigten, die bereits laufend Entgelt umwandeln, wird dazu nicht benötigt. Die Zahlung erfolgt „von Amts wegen“.

Verfahren bei bestehenden Umwandlungsvereinbarungen

- Der Arbeitgeberzuschuss wird zusätzlich zur (bereits vereinbarten) Entgeltumwandlung gezahlt.
- Der Arbeitgeberzuschuss führt damit zu einer Erhöhung des ursprünglich vereinbarten Sparbeitrags beim jeweiligen Anlageinstitut.

Die genaue vertragstechnische Ausgestaltung sowie der technische und verwaltungsmäßige Vollzug wird vom POR im Büroweg geregelt.

2.7 Wirkung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses und Beispielrechnungen

Bei der LHM ist aktuell ein Betrag von 100 Euro monatlich der am häufigsten gewählte Umwandlungsbetrag. Anhand dieses Betrages wird die Auswirkung des Zuschusses in den folgenden Beispielen aufgezeigt:

1. Beschäftigte mit einem Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung

BBG RV 2024	7.550,00 Euro/Monat
BBG KV 2024	5.175,00 Euro/Monat
Zuschusshöhe unterhalb BBG KV	15 Prozent
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 Euro/ Monat
Arbeitgeberzuschuss Entgeltumwandlung	15,00 Euro/Monat
Vermögenswirksame Leistung (Vollzeit)	6,65 Euro/Monat
Zuschuss gesamt	21,65 Euro/Monat

2. Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung, aber unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt_6.000,00 Euro/Monat__BBG RV 2024	7.550,00 Euro/Monat
BBG KV 2024	5.175,00 Euro/Monat
Zuschusshöhe zwischen BBG KV und RV	10,6 Prozent
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 Euro/ Monat
Arbeitgeberzuschuss Entgeltumwandlung	10,60 Euro/Monat
Vermögenswirksame Leistung (Vollzeit)	6,65 Euro/Monat
Zuschuss gesamt	17,25 Euro/Monat

3. Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt_7.700,00 Euro/Monat__BBG RV 2024	7.550,00 Euro/Monat
BBG KV 2024	5.175,00 Euro/Monat
Zuschusshöhe oberhalb BBG RV	0 Prozent
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 Euro/ Monat
Arbeitgeberzuschuss Entgeltumwandlung	0 Euro/Monat
Vermögenswirksame Leistung (Vollzeit)	6,65 Euro/Monat
Zuschuss gesamt	6,65 Euro/Monat

Die aktuellen Entgeltumwandlungen bei der LHM (insgesamt über 2.900) verteilen sich prozentual in etwa wie folgt auf die drei beispielhaften Fallkonstellationen:

- Beschäftigte mit einem Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung ca. 71,5 Prozent
- Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung, aber unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung ca. 27 Prozent
- Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung ca. 1,5 Prozent

2.8 Kosten der Umsetzung

Mit dem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung entstehen grundsätzlich keine zusätzlichen Kosten für die LHM, da der Zuschuss lediglich eine Weitergabe des durch die Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen darstellt. Momentan liegt die jährliche Ersparnis der LHM bei etwa einer halben Million Euro. Nehmen durch den freiwilligen Arbeitgeberzuschuss mehr Beschäftigte an der Entgeltumwandlung teil, steigt die Ersparnis der LHM, die aber wiederum unmittelbar an die Beschäftigten in Form des Zuschusses weitergegeben wird – für die LHM dann ein „Nullsummenspiel“.

2.9 Fazit

Die Einführung eines freiwilligen übertariflichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung in der dargelegten Form schafft eine kostenneutrale Möglichkeit, die durch die kommunalen Arbeitgeberverbände eröffneten Spielräume zu nutzen. Die LHM kann sich dadurch in noch stärkerem Maße als soziale und fürsorgliche Arbeitgeberin in einer teuren Stadt positionieren. Betriebliche Altersversorgung ist und bleibt ein starkes Instrument zur erfolgreichen Personalgewinnung und -erhaltung.

3. Stellungnahme der Referate und Fachstellen

Die Beschlussvorlage wurde der Stadtkämmerei und dem Gesamtpersonalrat zugeleitet. Der Gesamtpersonalrat befürwortet und unterstützt die Beschlussvorlage ausdrücklich. Die Stadtkämmerei hat den Beschluss ohne Einwände zur Kenntnis genommen.

4. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

5. Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

6. Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirats

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Beppo Brem, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Von den Ausführungen des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse) in Form einer Entgeltumwandlung wird für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV EUmw/VKA fallen (ausgenommen TV-V-Beschäftigte) - im Rahmen der Freigabe durch VKA und KAV Bayern e.V. - übertariflich zum 01. August 2024 eingeführt. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich wie unter Punkt 2.5 des Vortrags dargestellt. Für Tarifbeschäftigte, die aufgrund derzeit fehlender Freigabe Ihres Arbeitgeberverbandes nicht berechtigt sind, wird der freiwillige Arbeitgeberzuschuss eingeführt, sobald die Berechtigung gegeben ist.
3. Die Zahlung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses erfolgt in stets widerruflicher Weise. Erfolgt eine Tarifierung einer gleichen oder vergleichbaren Leistung durch die Tarifvertragsparteien, endet die Zahlung des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses mit Inkrafttreten der entsprechenden tariflichen Regelung.
4. Das POR wird mit der Umsetzung beauftragt. Nähere Einzelheiten der vertrags- und abrechnungstechnischen Umsetzung regelt das Personal- und Organisationsreferat im Büroweg.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister/in
iche/-r Stadtrat/rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

Über das Direktorium - D-II-V Stadtratsprotokolle
an die Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen
zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat - POR-3/3

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An GPR
zur Kenntnis.

Am