

Vereinbarung über die Einbringung von Beiträgen in eine Pensionsfondsversorgung mit Riesterförderung

Zwischen _____ (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau _____ Pers.Nr. _____ (Mitarbeiter)

wird in Abänderung des bestehenden Dienstvertrages die Umwandlung von Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung vereinbart.

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht

- wird diese Entgeltumwandlung in Ergänzung zu der bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen.
- ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung.

I. Umwandlungsbetrag

Es wird ein Beitrag in Höhe von _____ EUR, erstmals zum _____, letztmals zum _____, 1/____ jährlich/ monatlich in die Pensionsfondsversorgung eingebracht.

Hinweise: Um die staatlichen Zulagen in voller Höhe zu erhalten, muss der jährliche Beitrag 4 % des Vorjahres-Bruttogehalts (maximal 2.100 EUR) abzüglich gezahlter staatlicher Zulagen, mindestens jedoch 60 EUR betragen. Wird dieser Beitrag nur teilweise erbracht, werden auch die staatlichen Zulagen nur in anteiliger Höhe geleistet.

Möchte der Mitarbeiter stets die vollen staatlichen Zulagen erhalten, ist jährlich zu prüfen, ob eine Anpassung dieser Vereinbarung (z. B. aufgrund einer Veränderung des Gehalts oder Wegfall einer Kinderzulage) erforderlich ist. In diesem Fall ist die geänderte Beitragshöhe vom Mitarbeiter an den Versorgungsträger und den Arbeitgeber zu melden. Dadurch wird diese Vereinbarung entsprechend abgeändert.

Sofern der Versorgungsträger nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes staatliche Altersvorsorgezulagen oder den Steuervorteil aus dem ggf. zusätzlich gewährten Sonderausgabenabzug aus dem Versorgungsverhältnis zurückzahlen oder einbehalten muss, reduziert sich die Versorgung und der in der Bescheinigung über die Pensionsfondsversorgung genannte Betrag entsprechend.

II. Durchführungsweg und steuerliche Förderung

Das umgewandelte Entgelt wird an den Allianz Pensionsfonds abgeführt. Die Beiträge zum Versorgungsträger werden nach §§ 10a; 79 ff. EStG gefördert (vgl. dazu auch die steuerlichen Hinweise am Ende des Dokumentes).

Wesentliche Informationen über die Modalitäten der von uns ausgewählten Vorsorgekonzepte sind unter

<https://www.allianz.de/service/dokumente/#betriebliche-altersvorsorge>

oder über den **QR-Code** jeweils unter der Überschrift „Betriebliche Altersvorsorge“ abrufbar:



III. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat einen unwiderruflichen Anspruch auf die Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden so lange gezahlt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.

Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.

3. Diese Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von _____ Monaten für die Zukunft gekündigt werden. Soweit der Mitarbeiter nach Wirksamkeit der Kündigung nicht die Zahlung der Versorgungsbeiträge übernimmt und die Vertragsparteien auch keine anderweitige Regelung treffen, wird die Versorgung beitragsfrei gestellt.
4. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.
5. Eine zwischen den Vertragsparteien bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. In diesem Falle werden die Parteien eine Regelung treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt.

VI. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er folgende Punkte zur Kenntnis genommen hat:

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versorgungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass kein oder nur ein unter den eingezahlten Versorgungsbeiträgen vorhandener Versorgungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des VVG rätierlich auf mindestens die ersten fünf Jahre verteilt werden, und bei Kündigung (§§ 168, 169 VVG) bzw. bei Beitragsfreistellung (§ 165 VVG) ggf. noch ein angemessener Stornoabzug erfolgt.
2. Die der Versorgung zugrunde liegenden Pensionspläne sehen die grundsätzliche Möglichkeit vor, im Leistungsfall anstelle einer lebenslangen Rente ein 100%iges Kapital zu erhalten (Kapitalwahlrecht). Die Ausübung dieses Wahlrechts ist zulagenschädlich, es sind sämtliche für den Vertrag erbrachten Zulagen und ggf. erhaltene Sonderausgaben zurückzuzahlen. Dies führt zu einer reduzierten Leistung aus dieser Pensionsfondsversorgung.
3. Der Mitarbeiter erklärt sich mit seiner Unterschrift damit einverstanden, dass die Beiträge für die Insolvenzversicherung beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) aus den Erträgen des Pensionsfonds entnommen werden¹.
4. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen weiterführen. Wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber eine besondere Vereinbarung abgeschlossen wurde), können diese Sonderkonditionen entfallen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.
5. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Es dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 12.08.2021 Rdnr. 4). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter oder Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Mitarbeiter einen gemeinsamen Wohnsitz und Haushaltsführung haben und in einer **separaten Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber **namentlich benannt** wurden.
6. Eine Pensionsfondsversorgung bietet im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; sie beinhaltet auf der anderen Seite aber auch höhere Risiken. Der Mitarbeiter hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei der klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Mitarbeiter trägt aber auch im Falle von Kursrückgängen das Risiko, lediglich die garantierte Mindestrente zu erhalten. Der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich keine Verantwortung dafür, dass eine positive Wertentwicklung erfolgt bzw. die Rendite der Versicherung über derjenigen einer klassischen Rentenversicherung liegt. Dem Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.

¹ Der Arbeitgeber ist gemäß § 10 BetrAVG verpflichtet, Beiträge zur Insolvenzversicherung an den PSVaG zu entrichten. Es wird mit dem Pensionsfonds vertraglich vereinbart und der Pensionsfonds dazu bevollmächtigt, die Beiträge für die Insolvenzversicherung zu zahlen. **In der Anwartschaftsphase werden die Beiträge durch Verkauf von Anteilseinheiten vom Pensionsfonds gezahlt, soweit die Mindestleistung nicht berührt ist und die Beiträge für den biometrischen Risikoausgleich geleistet werden können. In der Rentenphase wird der vom Pensionsfonds erwirtschaftete Überschuss, an dem der Pensionsfonds nach Maßgabe des Pensionsplans die Versorgungsverhältnisse beteiligt, unter Berücksichtigung der Kosten der Insolvenzversicherung festgelegt.** Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus dem Pensionsplan.

7. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (steuerliche Hinweise und Hinweistexte im Angebot) sind vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen worden.

Ort/Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum

Unterschrift des Mitarbeiters

Steuerliche Hinweise

Die Beiträge zum Pensionsfonds können nach Abschnitt XI oder § 10a EStG (Riester-Förderung) gefördert werden – z. B. für in der DRV pflichtversicherte Arbeitnehmer. Die Beiträge in den Pensionsfonds werden aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers erbracht. Jeder Zulageberechtigte erhält eine Grundzulage (§ 84 EStG) und ggf. die Kinderzulage (§ 85 EStG). Die Zulage nach §§ 84, 85 EStG wird gekürzt, wenn der Mindesteigenbeitrag nicht geleistet wird. Die gewährte Zulage wird von der Finanzverwaltung direkt auf die Versicherung überwiesen. Für die Ermittlung der Zulage werden Beiträge zu maximal zwei Verträgen berücksichtigt. Ggf. ist eine Förderung im Rahmen von jährlichen Höchstbeträgen auch durch einen zusätzlichen **Sonderausgabenabzug** möglich (§ 10a Abs. 1 und 2 EStG). Hierbei kommt es auf die individuellen steuerlichen Gegebenheiten beim Arbeitnehmer an.