

**Vereinbarung  
über konstante / variable Entgeltumwandlung  
im Zusammenhang mit der Erteilung einer Pensionszusage**

Zwischen

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

und Herrn/Frau

\_\_\_\_\_  
Mitarbeiter

wird in Abänderung des Dienstvertrages vom \_\_\_\_\_ mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ folgendes vereinbart:

1. Der Mitarbeiter verzichtet auf den Anspruch auf

Arbeitsentgelt

\_\_\_\_\_<sup>1</sup> (Sonderbezüge)

**in konstanter Höhe** (konstante Entgeltumwandlung)

eines Betrages von jährlich \_\_\_\_\_ EUR jeweils  
zum \_\_\_\_\_, erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_

**in variabler Höhe** (variable Entgeltumwandlung)

eines einmaligen Betrages von \_\_\_\_\_ EUR<sup>2</sup> zum \_\_\_\_\_.

Der Mitarbeiter kann jedes Jahr im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber neu entscheiden, ob und in welcher Höhe er auf Arbeitsentgelt/Bezüge verzichtet. Das Arbeitsentgelt/die Bezüge dürfen zum Zeitpunkt der Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung bereits erdient, aber noch nicht fällig geworden sein.

Zum Ausgleich dieser Entgeltumwandlung erteilt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Pensionszusage. Arbeitgeber und Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass die späteren Versorgungsbezüge aus der Pensionszusage lohnsteuerpflichtig sind. Die näheren Einzelheiten der Pensionszusage werden in einer besonderen Vereinbarung geregelt.

2. Bei Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie bei der Bemessung entgeltabhängiger Leistungen wie Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge etc., bleiben die Bezüge einschließlich der Entgeltumwandlung gemäß Ziffer 1 maßgebend.
3. Diese Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner für die Zukunft gekündigt werden. Die Kündigung muss bei einer Entgeltumwandlung von laufenden Bezügen spätestens \_\_\_\_\_ Monate zum Monatsende vor dem Monat erfolgen, in dem keine Entgeltumwandlung mehr erfolgen soll. Bei Umwandlung von Einmalzahlungen spätestens in dem Jahr, das dem Jahr vorausgeht, in dem die Einmalzahlung erdient wird. Bereits erfolgte Minderungen des Arbeitsentgelts werden hiervon nicht berührt. Die Vertragspartner werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung und die Pensionszusage den geänderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht entstehen.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgebers

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Mitarbeiters

<sup>1</sup> z. B. Tantieme, Gewinnbeteiligung, Leistungsprämie, Weihnachtsgeld

<sup>2</sup> Mindestbetrag: 1.500 EUR

## Anmerkungen:

Liegt eine wirksame und tariflich zulässige Entgeltumwandlung vor und tritt an die Stelle des ursprünglichen Arbeitsentgelts eine Pensionszusage, liegt insoweit bis zur Höhe von 4 % der BBG (§ 115 SGB IV) **kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt** (§ 14 SGB IV) vor. Bei Bezügen des Arbeitnehmers unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung führt die Sozialversicherungsfreiheit zu einer geringen Minderung der Rentenanwartschaften.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten- Kranken- Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Liegt eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (oder einer privaten Krankenversicherung) vor, kann eine Entgeltumwandlung dazu führen, dass wieder eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt.

Ab 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den **vollen** allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Bei einer Kapitaleistung gilt dabei 1/120 des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Für freiwillig in der GKV versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind insoweit nicht zu berücksichtigen.

Zur Finanzierung der zugesagten Leistungen schließt der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des versorgungsberechtigten Mitarbeiters ab. Die Höhe der zugesagten Leistungen entspricht grundsätzlich den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass kein oder nur ein unter den eingezahlten Versicherungsbeiträgen vorhandener Versicherungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass entsprechend den Regelungen des VVG die Beiträge der ersten fünf Jahre zur Tilgung von Abschlusskosten herangezogen werden und bei Kündigung (§§ 168, 169 VVG) bzw. bei Beitragsfreistellung (§ 165 VVG) ggf. noch ein angemessener Stornoabzug erfolgt. Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.