

# Vereinbarung über Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit der Erteilung einer Zusage auf Unterstützungskassen-Leistungen

Zwischen \_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

und Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
Mitarbeiter

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

- Der Anspruch des Mitarbeiters auf
  - Arbeitsentgelt
  - Vermögenswirksame Leistungen
  - \_\_\_\_\_ (Sonderbezüge, z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)

wird in Höhe eines Betrages von 1/\_\_\_\_ jährlich/monatlich\*) \_\_\_\_\_ EUR  
jeweils zum \_\_\_\_\_, erstmals zum \_\_\_\_\_, gekürzt.

Sofern der Mitarbeiter variable Sonderbezüge umwandelt und diese zu einem späteren Zeitpunkt sinken oder wegfallen, verzichtet der Mitarbeiter schon heute zusätzlich auf einen Teil seines laufenden Arbeitsentgelts in entsprechender Höhe, um den vollen Entgeltumwandlungsbetrag zu erbringen. Die konkrete Ausgestaltung wird dann in einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt.

Zum Ausgleich dieser Entgeltumwandlung erteilt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Zusage auf Unterstützungskassen-Leistungen (nachfolgend "Zusage"). Arbeitgeber und Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass die späteren Versorgungsbezüge aus der Zusage lohnsteuerpflichtig sind. Die näheren Einzelheiten der Zusage werden in einer besonderen Vereinbarung geregelt.

- Bei Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie bei der Bemessung entgeltabhängiger Leistungen wie Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge etc., bleiben die Bezüge einschließlich der Entgeltumwandlung gemäß Ziffer 1 maßgebend.
- Entgelt wird so lange umgewandelt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. In Dienstzeiten, in denen der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (z. B. bei lang andauernder Krankheit, Elternzeit, unbezahlttem Urlaub) und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind (entgeltlose Dienstzeiten), findet keine Entgeltumwandlung statt. Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.
- Der Mitarbeiter ist an die Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit der Erteilung einer Zusage auf Unterstützungskassen-Leistungen für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses gebunden.
- Die wichtigen Hinweise haben Arbeitgeber und Mitarbeiter zur Kenntnis genommen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

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

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

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

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen

## Wichtige Hinweise:

- Bei Eingriffen in die Versorgung (z. B. wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses) kann es dazu kommen, dass für den jeweiligen Versorgungsberechtigten entweder kein Kassenvermögen existiert oder dieses geringer ist als die Summe der Entgeltumwandlungsbeträge. Dies hängt damit zusammen, dass die Unterstützungskasse aus der von ihr abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung ggf. weniger erhält als an Beiträgen von ihr gezahlt wurde, weil 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 Entgeltumwandlungsbetrag ist bis 4 % der BBG/DRV (West) sozialversicherungsfrei. Bei Bezügen des Mitarbeiters unterhalb der BBG 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.
- Seit 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 1/120tel 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.
- Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über einen neuen Arbeitgeber weiterführen. Wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber ein Gruppenvertrag abgeschlossen wurde), entfallen diese Sonderkonditionen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.