Entgeltumwandlungsvereinbarung

Zwischen _____
(Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ Personal-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. Allgemeines

Diese Vereinbarung regelt die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Direktversicherung. Der an die Direktversicherung gezahlte Beitrag setzt sich zusammen aus dem

☐ Umwandlungsbetrag

☐ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Beitrag aus der Summe des Umwandlungsbetrags und des Arbeitgeberzuschusses bleibt grundsätzlich für die Dauer des Arbeitsverhältnisses konstant.

Der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung entspricht mindestens unserer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung. Sollte aufgrund künftiger Änderungen der Grundlagen für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses ein Arbeitgeberzuschuss in einer anderen Höhe zu zahlen sein, so wird der bisher vereinbarte Umwandlungsbetrag entsprechend erhöht oder reduziert. Dasselbe gilt, wenn wir bei Abschluss dieser Vereinbarung nicht zur Zahlung eines Zuschusses verpflichtet sind und diese Verpflichtung später entsteht oder wenn umgekehrt die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses wegfällt und wir keinen Zuschuss mehr zahlen müssen. Einer zusätzlichen Vereinbarung bedarf es dafür nicht.

Zu den Grundlagen für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zählen beispielsweise die Vorgaben des Betriebsrentengesetzes, die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze, die sozialversicherungsrechtlichen Beitragssätze oder die Höhe des Gehalts.

II. Umwandlungsbetrag

Folgende Entgeltbestandteile werden in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

☐ **Laufendes Arbeitsentgelt**

erstmals zum _____, letztmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich/monatlich _____ EUR

☐ **Vermögenswirksame Leistungen**

erstmals zum _____, letztmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich/monatlich _____ EUR

☐ _____ (Sonderbezüge, z. B. Weihnachtsgeld)

erstmals zum _____, letztmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich/monatlich _____ EUR

und ggf. **zusätzlich**

☐ **Überstundenentgelt**

erstmals zum _____, letztmals zum _____, in Höhe eines Beitrages von _____ EUR
des monatlichen Überstundenentgelts (mindestens 200 EUR jährlich – Überstundenbaustein)[1]

[1] Voraussetzung für die Umwandlung von Überstundenentgelt ist, dass zuvor mindestens ein Betrag in Höhe von 500 EUR (arbeitgeberfinanziert oder durch Entgeltumwandlung) in die Versorgung eingebracht wird. Wird der vorgegebene Mindestumwandlungsbetrag aus Überstunden nicht erreicht, wird das laufende Entgelt um diesen Betrag gekürzt.

GV---0208Z0 (21V) 0.09.25

III. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Umwandlungsbetrag erhöht sich um einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von

☐ _____ EUR bzw. ☐ _____ % des Umwandlungsbetrages.

Der Arbeitgeberzuschuss wird auf einen ggf. zukünftig auf gesetzlicher Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet. Er wird nur so lange und soweit gewährt, wie der Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht.

☐ Der Arbeitgeberzuschuss wird zudem nur so lange und soweit gewährt, wie wir im Einzelfall durch die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen Sozialversicherungsbeiträge sparen.

IV. Arbeitgeberbeitrag

Zusätzlich zum oben genannten Umwandlungsbetrag und zum Arbeitgeberzuschuss erbringen wir einen rein arbeitgeberfinanzierten Beitrag in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR. Weitere Einzelheiten sind in der individualvertraglichen bzw. kollektiven Zusage (Betriebsvereinbarung, Versorgungsordnung) enthalten.

Der Mitarbeiter verzichtet hierzu unwiderruflich auf seinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

V. Dynamisierung

Der sich aus Umwandlungsbetrag, Arbeitgeberzuschuss und ggf. Arbeitgeberbeitrag ergebende Gesamtbeitrag erhöht sich jedes Jahr automatisch wie folgt:[2]

☐ im selben Verhältnis wie die geltende Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

☐ um _____ EUR bzw. ☐ _____ % des Vorjahresbetrages.

Die Erhöhung wird anteilig nach Finanzierungsquote (Verhältnis Umwandlungsbetrag – Arbeitgeberzuschuss/Arbeitgeberbeitrag) gemeinsam vom Arbeitgeber und Mitarbeiter getragen. Der Mitarbeiter wandelt dazu zusätzlich laufendes Arbeitsentgelt um.

VI. Durchführungsweg, steuerliche Förderung und Vorsorgekonzept

Das umgewandelte Entgelt wird in den Durchführungsweg **Direktversicherung** bei der Presse-Versorgung eingebracht. Ihr Vertragspartner ist ein Konsortium, bestehend aus den Versicherungsgesellschaften Allianz Lebensversicherungs-AG (Federführer), AXA Lebensversicherung AG, HDI Lebensversicherung AG und R+V Lebensversicherung AG bzw. das Versicherungsunternehmen Allianz Lebensversicherungs-AG.

Die Beiträge zum Versorgungsträger sollen wie folgt versteuert werden:

☐ § 3 Nr. 63 EStG ☐ § 3 Nr. 63 EStG (Vervielfältiger) ☐ § 3 Nr. 63 EStG (Nachdotierung)

☐ § 40b EStG ☐ § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG (Vervielfältiger)

Die auf diesen Versicherungsbeitrag entfallende pauschale Lohnsteuer, ggf. Kirchenlohnsteuer sowie der Solidaritätszuschlag wird

☐ vom Mitarbeiter getragen.

☐ vom Arbeitgeber finanziert.

Wesentliche Informationen über die Modalitäten der von uns ausgewählten Vorsorgekonzepte sind unter www.firmenonline.de/dokumente-presseversorgung oder über den **QR-Code** abrufbar:

[2] Im Gruppenvertrag muss eine entsprechende Dynamisierung vorgesehen sein. Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe steuerliche Hinweise) sind zu beachten.

VII. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat bezogen auf den Entgeltumwandlungsteil und den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung einen unwiderruflichen Anspruch (Bezugsrecht) auf die Versicherungs-/Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versicherungs-/Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung, das Bezugsrecht bzgl. des arbeitgeberfinanzierten Teils der Versorgung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versicherungs-/Versorgungszusage, ergänzt durch die Versicherungs-/Versorgungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versicherung/Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden – auch bezogen auf einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – 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). Die Versicherung kann beitragsfrei gestellt werden. Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt. Besteht eine versicherungsvertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und wird diese vom Arbeitgeber ausgeübt, bleibt der Versicherungsschutz auch ohne Beitragszahlung durch den Mitarbeiter in voller Höhe erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsbedingungen.

   Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.
3. Diese Vereinbarung über die Entgeltumwandlung 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 Versicherungsbeiträge übernimmt und die Vertragsparteien auch keine anderweitige Regelung treffen, wird die Versicherung 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.

GV---0208Z0 (21V) 0.09.25

VIII. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

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

1. 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 Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des VVG ratierlich 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. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt (z. B. in entgeltlosen Dienstzeiten oder im Falle privater Fortführung), vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages; der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherungen (z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten) ggf. ganz entfallen.
3. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen (als Einzelversicherung) weiterführen. Wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber ein Gruppen-/oder Rahmenvertrag abgeschlossen wurde), entfallen diese Sonderkonditionen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind. Nicht möglich ist es nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 BetrAVG), beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis den Vertrag aufzulösen oder in sonstiger Weise über die Werte vorzeitig wirtschaftlich zu verfügen. Der Arbeitgeber macht von der Möglichkeit der Anspruchsbegrenzung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG Gebrauch.
4. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt, 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. An beliebige Dritte kann, wenn keine steuerlich anerkannten Hinterbliebenen vorhanden sind, einmalig für sämtliche Versorgungen ein angemessenes Sterbegeld (max. 8.000 EUR) gezahlt werden.
   Nähere Einzelheiten zur Hinterbliebenenversorgung sind in der Versorgungszusage und/oder in den Versicherungsbedingungen geregelt.
5. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den **vollen** allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung 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 grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Entsprechend der Versicherung in der KVdR sind von den Rentnern die Beiträge zur gesetzlichen Pflegekasse allein zu tragen.
6. 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.
7. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Systeme. Wird bei einer Direktversicherung die Überschussverwendungsart **„Überschussrente“** vorgesehen, ist folgendes zu beachten: Bei dieser Verwendungsart sind bereits zum Rentenbeginn mögliche, nicht garantierte Überschüsse in die Rente eingerechnet. Entwickelt sich die Überschussbeteiligung nicht wie prognostiziert, kann dies dazu führen, dass die Rente zeitweise nicht weiter ansteigt oder sogar sinkt, jedoch nie unter die zu Rentenbeginn garantierten Leistungen. Die Höhe der Überschüsse hängt vor allem von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt, dem Risikoverlauf und den Kosten ab.
8. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung (InvestFlex) abgeschlossen, gilt folgendes:
   Diese Produkte bieten im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; beinhalten 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. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter bevollmächtigt hat, jederzeit selbst über die Fondsanlage bei der InvestFlex zu bestimmen. Dem Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.
9. 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

GV---0208Z0 (21V) 0.09.25

Steuerliche Hinweise

Die folgenden Hinweise sollen die wichtigsten praktischen Fälle abdecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei Zweifelsfragen wird die Konsultation eines steuerlichen Beraters empfohlen.

– § 3 Nr. 63 EStG

Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung sind beim Mitarbeiter einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Dieser Höchstbetrag verringert sich um die Zuwendungen, auf die im selben Kalenderjahr die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG (alte Fassung) angewendet wird. Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung sind von den Beiträgen zur Sozialversicherung befreit. Für einen darüber hinausgehenden Betrag besteht keine Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung. Die Leistungen, die auf geförderten Beiträgen beruhen, sind als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG voll zu versteuern.

– § 40b EStG

Für Beiträge in eine Direktversicherung beträgt die pauschale Lohnsteuer nach § 40b EStG 20 % des Versicherungsbeitrages. Die individuelle Kirchenlohnsteuer ist nicht bundeseinheitlich geregelt; sie beträgt je nach Bundesland 8 % oder 9 % der pauschalen Lohnsteuer. Es wird ein Solidaritätszuschlag von 5,5 % auf die pauschale Lohnsteuer erhoben. Bei 8 % bzw. 9 % individueller Kirchenlohnsteuer beträgt die steuerliche Gesamtbelastung des Versicherungsbeitrages 22,7 % bzw. 22,9 %. **Voraussetzung für die Nutzung des § 40b EStG ist, dass für den Mitarbeiter vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG pauschal besteuert wurde.**

„Pauschalierungsklausel“: Im Versicherungsvertrag wird zwingend unwiderruflich vereinbart, dass während der Dauer des Dienstverhältnisses eine Übertragung der Versicherungsnehmer-Eigenschaft und eine Abtretung von Rechten aus diesem Vertrag auf den versicherten Mitarbeiter bis zu dem Zeitpunkt, in dem dieser sein 59. Lebensjahr vollendet, insoweit ausgeschlossen ist, als die Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet worden sind. Es wird im Versicherungsvertrag zudem vereinbart werden, dass insoweit die Abtretung oder Beleihung des unwiderruflichen Bezugsrechts durch den versicherten Mitarbeiter ausgeschlossen ist.

GV---0208Z0 (21V) 0.09.25