Direktversicherung

Vereinbarung über Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und Arbeitgeberbeitrag

(Beitragszusage mit Mindestleistung)

Pauschal besteuerte Beiträge im Sinne des § 40b Einkommensteuergesetz (EStG) a.F.

Arbeitgeber Name

Arbeitnehmer Name, Vorname

Geburtsdatum | Betriebseintritt | Personalnummer

Als Ergänzung zum Arbeitsvertrag wird folgende Vereinbarung über betriebliche Altersversorgung (bAV) getroffen:

Beginn und Ende dieser Entgeltumwandlung Beginn (Monat/Jahr) | Ende (Monat/Jahr)

bAV-Beitrag Gesamtbeitrag in EUR **Summe aus Umwandlungsbetrag, Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und Arbeitgeberbeitrag**

Zahlweise ☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ einmalig

Einmalige Zuzahlung Monat/Jahr **über** Beitrag in EUR

Für die Beiträge zur bAV gilt Folgendes:

1. Umwandlung von Entgelt

1.1 Entgeltumwandlung in Höhe von EUR*.

Das dem Arbeitnehmer gewährte Grundgehalt bzw. der Abfindungsbetrag bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird für den o. g. Zeitraum gekürzt. Der Betrag ist im angegebenen Gesamtbeitrag enthalten.

1.2 Umwandlung Vermögenswirksamer Leistungen (VWL) in Höhe von EUR*.
Der Arbeitgeberanteil zur VWL wird in vorgenannter Höhe zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt und im Rahmen der Entgeltumwandlung in einen Beitrag zur bAV umgewandelt. Dieser ist im angegebenen Gesamtbeitrag zur bAV enthalten.

Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistung, der sich aus der Zahlung dieses Arbeitgeberzuschusses ergibt, sofort **unwiderruflich** bezugsberechtigt.

* Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG)sieht für Entgeltumwandlungen einen verpflichtenden Zuschuss vor. Bitte beachten Sie daher Punkt 3.

2. Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Statt der Zahlung eines Arbeitgeberanteils zur VWL wird künftig eine arbeitgeberfinanzierte bAV mit einem Beitrag von EUR gewährt. Dieser Beitrag ist im Gesamtbeitrag enthalten.

Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistung, der sich aus der Zahlung dieses Arbeitgeberzuschusses ergibt, sofort **unwiderruflich** bezugsberechtigt.

3. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ Der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beträgt % des umgewandelten Betrags. Falls VWL gemäß Punkt 1.2 vereinbart wurden, sind auch diese in gleicher Weise zu bezuschussen. Dies gilt allerdings nicht für AVWL gemäß Punkt 2. Dies entspricht derzeit einem Betrag von EUR.

☐ Der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wird gewährt in Höhe von EUR.

Der o. g. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung resultiert insbesondere aus der Sozialversicherungsersparnis, die der Arbeitgeber durch die vollständige oder anteilige Sozialversicherungsfreiheit von Entgeltumwandlungsbeträgen erzielt. Der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG wird auf den o. g. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung angerechnet.

Dieser Arbeitgeberzuschuss wird zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt und ist im angegebenen Gesamtbeitrag zur bAV enthalten. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitgeberzuschuss so lange zu zahlen, wie der Arbeitnehmer Beiträge zur Entgeltumwandlung leistet.

Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistung, der sich aus der Zahlung dieses Arbeitgeberzuschusses ergibt, sofort **unwiderruflich** bezugsberechtigt.

4. Arbeitgeberbeitrag (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Arbeitgeberbeitrag in Höhe von EUR wird zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt und ist im angegebenen Gesamtbeitrag zur bAV enthalten.

☐ Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistung, der sich aus der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags ergibt, sofort **unwiderruflich** bezugsberechtigt.

☐ Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistung, der sich aus der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags ergibt, **widerruflich** bezugsberechtigt. Werden die Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 1 BetrAVG erfüllt, wird der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt auch für den arbeitgeberfinanzierten Teil der Versicherungsleistung unwiderruflich bezugsrechtberechtigt. Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer dem persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG gemäß § 17 Abs. 1 oder 2 BetrAVG unterliegt.

5. Dynamik

☐ Der Gesamtbeitrag zur bAV wird planmäßig jährlich erhöht. Der Erhöhungsmaßstab wird im Versicherungsantrag festgelegt und im Versicherungsschein dokumentiert. Bei Mischfinanzierung bezieht sich der vereinbarte Erhöhungsmaßstab auf den Gesamtbeitrag, d. h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil erhöhen sich im gleichen Verhältnis.

6. Pauschalsteuer

Die fällige Lohnsteuer nach § 40b EStG a. F. wird gezahlt:

☐ vom Gehalt des Arbeitnehmers

☐ vom Arbeitgeber

7. Der Arbeitgeber verpflichtet sich den Gesamtbeitrag zur bAV dem Versorgungsträger so lange zu zahlen, wie er Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis zu leisten hat. In Zeiten, in denen aufgrund fehlender Lohnfortzahlungspflicht kein Arbeitslohn gezahlt wird (z. B. Elternzeit, längere Krankheit), entfällt ebenfalls die Verpflichtung zur Beitragszahlung durch den Arbeitgeber. Werden in entgeltlosen Zeiten keine Beiträge erbracht, vermindern sich ggf. die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrags. Der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherung (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung) ggf. ganz entfallen. Während dieser Zeiten kann der Arbeitnehmer die Beitragszahlung grundsätzlich übernehmen. Ansonsten wird der Vertrag beitragsfrei gestellt. Diese Vereinbarung wird nach Beendigung der entgeltlosen Zeit wieder aufgenommen. Der Arbeitgeberzuschuss wird zusätzlich nur solange gewährt, wie der Arbeitnehmer Beiträge zur Entgeltumwandlung leistet.

Der Arbeitnehmer ist für den Teil der Versicherungsleistungen, der sich aus den Umwandlungsbeiträgen nach Ziffer 1 bis 3 ergibt, sofort unwiderruflich bezugsberechtigt. Für den Arbeitgeberbeitrag gelten die Regelungen nach Ziffer 4 dieser Vereinbarung.

Weitere Vereinbarungen über Art und Umfang der Versicherungsleistungen, zur Beitragszahlung und über die begünstigten Personen im Todesfall sind in den Verbraucherinformationen und im Versicherungsschein enthalten.

8. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben das Recht, diese Vereinbarung jeweils zum Ende eines vollen Jahres mit 6-wöchiger Frist zu kündigen. Im Fall der Kündigung wird das Grundgehalt ab dem folgenden Monat wieder in ungekürzter Höhe gezahlt.

9. Das ungekürzte Gehalt bleibt weiterhin Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Pensionsansprüche, Jubiläumszahlungen, Zuschläge) sowie bei Gehaltserhöhungen.

10. Gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG wird die durch Entgeltumwandlung entstehende Versorgungsleistung sofort unverfallbar. Die Höhe des unverfallbaren Anspruches richtet sich nach § 2 Abs. 6 BetrAVG. Scheidet der Arbeitnehmer ohne Eintritt eines Versicherungsfalls mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis aus oder sollte der Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers während ihrer Laufzeit entfallen, so reduziert sich der Versorgungsanspruch. Maßgebend dabei ist das bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Vereinbarung bzw. des Wegfalls der Gehaltsansprüche dem Arbeitnehmer planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital (Beiträge und erzielte Erträge), mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden (vgl. § 2 Abs. 6 BetrAVG).

Für den Fall, dass nicht die fondgebundene Rentenversicherung mit Beitragserhaltungs-Garantie Anwendung findet, besteht zumindest die theoretische Möglichkeit, dass aufgrund dauerhaft schlechten Verlaufs der Kapitalanlageergebnisse oder plötzlicher massiver Verluste im Versicherungsfall die im BetrAVG hierfür vorgesehene Mindestleistung nicht erreicht wird („Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen Risikoausgleich verbraucht wurden"). In diesem Fall kann es sein, dass der Arbeitgeber für den Differenzbetrag einstehen muss.

11. Leistungen im Alter, bei Invalidität oder bei Tod sind ggfs. steuerpflichtig. Das gilt sowohl für Renten- als auch für Kapitalzahlungen sowie für Sterbegeldauszahlungen.

Kapital- und Rentenzahlungen im Alter, bei Tod oder bei Invalidität gehören im Versorgungsfall zu den Versorgungsbezügen nach § 229 SGB V. Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen zahlen den vollen allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung sowie den vollen Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung (ggf. Zuschlag für Kinderlose). Für Leistungsempfänger, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, gilt seit 01.01.2020 neu ein Freibetrag gemäß § 226 Abs. 2 Satz 2 SGB V. Bei Kapitalzahlungen ist 1/120 als monatliche Einnahme für längstens 120 Monate beitragspflichtig. Für diese Kapitalzahlungen gilt der vorgenannte Freibetrag gleichermaßen.

Bei Entgeltumwandlungen aus Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld) können durch die Beitragsfreiheit zur gesetzlichen Sozialversicherung die Bemessungsgrundlagen für die Leistungen sinken. Außerdem kann sich dies auch auf andere Sozialleistungen (z. B. Elterngeld) auswirken. Dadurch sind aus diesen Sozialsystemen auch weniger Leistungen zu erwarten. Eine Entgelt-/VWL-Umwandlung kann fernerhin dazu führen, dass die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt, wenn durch die Umwandlung die Versicherungspflichtgrenze unterschritten wird.

Eine Entgeltumwandlung aus einem tarifvertraglich festgelegten Lohn bzw. Gehalt ist nur zulässig, wenn im zugrundeliegenden Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel (tarifliche Regelung über eine Entgeltumwandlung) enthalten ist oder wenn außer- bzw. übertarifliche Gehaltsbestandteile umgewandelt werden. Davon abgesehen können Entgeltumwandlungen vereinbart werden, wenn kein Tariflohn gezahlt wird. Gleiches gilt für die Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen.

12. Bei Vereinbarung der teildynamischen Bonusrente erhöht sich bereits ab Rentenbeginn die garantierte Rente um einen Zusatzbetrag. Zu beachten ist, dass die Höhe von der künftigen Entwicklung der Kapitalerträge, der durchschnittlichen Lebenserwartung und den Kosten abhängt und nicht garantiert werden kann. Der Zusatzbetrag kann deshalb während der Rentenbezugszeit auch sinken oder ganz entfallen.

13. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass die Beendigung dieser Vereinbarung, verbunden mit einer Beitragsfreistellung oder Kündigung des korrespondierenden Versicherungsvertrags, zu wirtschaftlichen Nachteilen führen kann. Im Falle der Beitragsunterbrechung z. B. Beitragsfreistellung vermindern sich ggf. die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrags. Der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherung (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung) ggf. ganz entfallen. Die wirtschaftlichen Nachteile sind darüber hinaus darin begründet, dass mit den ersten Beitragszahlungen – in Abhängigkeit des gewählten Tarifs – zunächst vorwiegend die mit dem Abschluss und der Einrichtung des Vertrags verbundenen Kosten gedeckt werden. Dadurch kann der Wert des Vertrags in einem bestimmten Zeitraum ab Beginn der Laufzeit unter den jeweils gezahlten Beiträgen liegen.

14. Der Arbeitnehmer bestätigt, die Verbraucherinformationen gemäß der Informationspflichten nach § 7 des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) vollständig (in Papierform oder/und in elektronischer Form wie z. B. CD, DVD, USB) erhalten zu haben bzw. ist darüber informiert, dass er die Verbraucherinformationen im Personalbüro erhalten kann.

	X
Ort, Datum	Unterschrift des Arbeitnehmers
	X
Ort, Datum	Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers