

Vereinbarung zur Umwandlung von Arbeitsentgelt in eine betriebliche Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG

Zwischen der Firma _____ (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau _____ (Arbeitnehmer) wird in Abänderung
des Arbeitsvertrages mit Wirkung vom _____ folgende Vereinbarung getroffen:

1. Die nachstehend angekreuzten Entgeltansprüche des Arbeitnehmers werden in einen Anspruch auf Zahlung von Versicherungsbeiträgen in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) umgewandelt. Hinzu kommt der Arbeitgeber-Zuschuss.

a. Entgeltumwandlung

- aus laufenden Bezügen _____ monatlich _____ EUR
- aus vermögenswirksamen Leistungen (VL) _____ monatlich _____ EUR
- der VL-Vertrag soll ab sofort ruhen
- der VL-Vertrag soll (aus dem Netto Gehalt) fortgeführt werden
- aus Sonderzahlungen, _____ (z. B. Urlaubsgeld) _____ (ZW) _____ EUR

b. Arbeitgeber-Zuschuss

freiwilliger Zuschuss – enthält den gesetzlichen (15 %) bzw. den tarifvertraglichen Zuschuss

- in Höhe von _____ %, der Entgeltumwandlung _____ monatlich _____ EUR
- begrenzt auf einen Entgeltumwandlungsbetrag von 4 % der BBG GRV West

nur tarifvertraglicher Zuschuss

- nach folgendem Tarifvertrag: _____ _____ EUR

- c. Beitrag aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss (a. + b.)** _____ monatlich _____ EUR

d. Zusätzlicher Arbeitgeber-Beitrag

- in Höhe eines Festbetrags von _____ monatlich _____ EUR
- oder
- in Höhe von _____ %, der Entgeltumwandlung (a.) _____ monatlich _____ EUR

- e. Gesamtbeitrag zur bAV (c. + d.)** _____ monatlich _____ EUR

Erläuterung zum Arbeitgeber-Zuschuss:

Der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) wird auf einen freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss angerechnet. Ist anstelle des gesetzlichen Zuschusses ein tarifvertraglicher Zuschuss zu zahlen, wird dieser ebenfalls auf den freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss angerechnet.

Der gesetzliche oder tarifvertragliche und der freiwillige Arbeitgeber-Zuschuss werden wie Entgeltumwandlung behandelt, d. h. das unwiderrufliche Bezugsrecht des Arbeitnehmers bezieht sich auch auf die Leistungen aus dem Arbeitgeber-Zuschuss. Tarifvertraglich kann ein Arbeitgeber-Zuschuss auch ausgeschlossen sein.

Ist der Arbeitgeber-Zuschuss abhängig von der Sozialversicherungsersparnis und ändert sich diese, bleibt der Beitrag aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss trotzdem gleich. Lediglich der jeweilige Anteil von Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss ändert sich entsprechend.

Für den sich jeweils neu ergebenden Entgeltumwandlungsbetrag wird das der bisherigen Entgeltumwandlung zugrundeliegende Entgelt des Mitarbeiters entsprechend gekürzt oder erhöht. Diese Änderung erfolgt ab dem Fälligkeitsmonat des betroffenen Entgelts, in dem die Änderung bei der Sozialversicherungsersparnis eintritt. Die Änderung gilt bis zur nächsten Veränderung bei der Sozialversicherungsersparnis. Der jeweilige Betrag der Entgeltumwandlung ist aus der Lohnabrechnung ersichtlich.

Der Arbeitgeber-Zuschuss ist unabhängig von einem evtl. Arbeitgeber-Beitrag zu einer Förderrente nach § 100 EStG.



2. Vereinbarte Beitragsdynamik im Versicherungsvertrag (Anpassungsvereinbarung)

Bei der Finanzierung des Vertrages allein durch Entgeltumwandlung, ggf. mit Arbeitgeber-Zuschuss, erhöht sich der entsprechende Beitrag künftig wie vereinbart. Dies gilt auch bei einer Mischfinanzierung über zwei Verträge.

Bei einer Mischfinanzierung in einem Vertrag (nur bei Direktversicherung), d. h. Entgeltumwandlung, ggf. mit Arbeitgeber-Zuschuss und Arbeitgeber-Beitrag, wird der Erhöhungsbetrag wie folgt finanziert:

- Ausschließlich durch den Arbeitnehmer (Beitrag aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss).
- Anteilig im Verhältnis der Beitragsfinanzierung durch den Arbeitnehmer (Beitrag aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss) und den Arbeitgeber (Arbeitgeber-Beitrag).

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Gesamtbeitrag einschließlich eventueller Erhöhungen aus der Anpassungsvereinbarung an die Versicherungsgesellschaft abzuführen.

3. Bei vereinbarter Beitragsdynamik wird der Gesamtbeitrag entsprechend § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) jährlich wie folgt begrenzt:

- 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG West).
- 8 % der BBG West, verringert um evtl. geleistete pauschalbesteuerte Versicherungsbeiträge gemäß § 40b EStG (Fassung am 31.12.2004) in eine Direktversicherung oder Pensionskasse.

4. Der Gesamtbeitrag wird in den folgenden Durchführungsweg eingebracht:

- Direktversicherung bei der Württembergische Lebensversicherung AG
- Pensionskasse bei der Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG

5. Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht

- werden die bisherigen Regelungen durch diese Entgeltumwandlungsvereinbarung ersetzt.
- Ein bisher bereits bestehender Arbeitgeber-Zuschuss wird auf den gesetzlichen Arbeitgeberschuss angerechnet. Mindestens wird jedoch der gesetzliche Arbeitgeber-Zuschuss gezahlt.
- wird diese Vereinbarung in Ergänzung zur bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen.

6. Beiträge aus einem ersten Dienstverhältnis sind gemäß § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei, soweit sie

- a) 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG West) pro Kalenderjahr nicht übersteigen (steuerlicher Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind dabei nach den steuerlichen Vorgaben vorrangig zu berücksichtigen. Eventuell im selben Kalenderjahr geleistete pauschalbesteuerte Beiträge gemäß § 40b EStG (Fassung am 31.12.2004) in eine Direktversicherung oder Pensionskasse mindern den steuerlichen Höchstbetrag entsprechend.
 - b) als Einmalbeitrag bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gezahlt werden und 4 % der BBG West multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre (max. 10), in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, nicht übersteigen (steuerlicher Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG). Pauschalbesteuerte Beiträge aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses, die der Arbeitgeber unter Anwendung der Vervielfältigungsregelung des § 40b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG (Fassung am 31.12.2004) leistet, sind auf das steuerfreie Volumen anzurechnen.
 - c) als Nachzahlung für ein ruhendes erstes Dienstverhältnis (z. B. bei Elternzeit) 8 % der BBG West multipliziert mit der Anzahl (max. 10) der lohnfreien ganzen Kalenderjahre nicht übersteigen (steuerlicher Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG).
7. Wird sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt unter Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG umgewandelt, so sind für einen Umwandlungsbetrag von jährlich 4 % der BBG West keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen (sozialversicherungsrechtlicher Höchstbetrag). Arbeitgeberfinanzierte Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sowie evtl. Arbeitgeber-Beiträge zu einer Förderrente nach § 100 EStG sind dabei nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben vorrangig zu berücksichtigen. Über den sozialversicherungsrechtlichen Höchstbetrag hinausgehende Beiträge bleiben sozialversicherungspflichtig.
 8. Die späteren Versorgungsleistungen aus der Versicherung sind einkommensteuerpflichtig und unterliegen der Kranken- und Pflegeversicherung.
 9. Beruhen die Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag, so ist deren Umwandlung nur möglich, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. Dies gilt auch für tariflich bestimmten Mindestlohn.
 10. Eine Abtretung von Forderungen, Ansprüchen und Rechten aus der Versicherung sowie deren Verpfändung oder Beleihung sind ausgeschlossen.
 11. Die Versicherung wird mit Einverständnis des Arbeitnehmers auf dessen Leben durch den Arbeitgeber abgeschlossen. Der Arbeitnehmer erhält ab Beginn der Versicherung ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss finanzierten Versicherungsleistungen einschließlich der Überschussbeteiligung. Das Bezugsrecht des Arbeitnehmers für die aus dem Arbeitgeber-Beitrag finanzierten Versicherungsleistungen richtet sich nach dem Versicherungsvertrag.
 12. Die Entgeltumwandlung mindert nicht die Bemessungsgrundlage für alle gehaltsabhängigen Maßnahmen.
 13. Die Versicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt, längstens jedoch bis zu dem im Versicherungsschein genannten Datum für den Ablauf der Beitragszahlungsdauer. Die Pflicht zur Beitragszahlung des Arbeitgebers entfällt, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit, nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall, bei unbezahltem Urlaub). Der Arbeitnehmer hat jedoch das Recht, die Beitragszahlung während dieser Zeit zu übernehmen, um den Versicherungsschutz in vollem Umfang aufrechtzuerhalten. Andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt. In diesem Fall entsprechen die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers aus der Versicherungszusage den beitragsfreien Versicherungsleistungen, welche sich aufgrund der Beitragszahlung bis zum Zeitpunkt ihrer Einstellung ergeben.

14. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, kann der Arbeitgeber die Versicherung zum Zeitpunkt des Ausscheidens auf den Arbeitnehmer übertragen, wenn er seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland hat. Der Arbeitnehmer hat jedoch das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen. Die Ansprüche des ausgeschiedenen Arbeitnehmers werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen auf die Leistungen begrenzt, die aufgrund der bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers vereinbarten Beitragszahlungen aus dem Versicherungsvertrag fällig werden. Bei Fortführung der Beitragszahlung können die Konditionen eines eventuellen Kollektivrahmenvertrages für die Zukunft nicht aufrechterhalten werden.
15. Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung steht unter der aufschiebenden Bedingung des Abschlusses des Versicherungsvertrages durch den Arbeitgeber.
16. Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann die Vereinbarung von jedem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden. Beide Vertragspartner werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung den geänderten Verhältnissen anzupassen und sich bzgl. der Weiterführung des Versicherungsvertrages mit der Versicherungsgesellschaft abzustimmen.
17. Die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, unwirksame oder nichtige Bestimmungen durch wirksame zu ersetzen, die dem ursprünglichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen am nächsten kommen. Dies gilt in gleicher Weise für Regelungslücken in dieser Vereinbarung.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes und des Versicherungsscheines einschließlich der Versicherungsbedingungen und des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift insbesondere auch, die folgenden Punkte zur Kenntnis genommen zu haben.

- I. Für Personen, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflichtversichert sind, unterliegen die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner mit dem vollen allgemeinen Beitragssatz. Bei Rentenleistungen gilt: Für pflichtversicherte Mitglieder in der GKV sind die Leistungen unterhalb der Freigrenze in der Pflegeversicherung beitragsfrei. Liegen die Leistungen darüber, sind die gesamten Leistungen beitragspflichtig. Weitere Versorgungsbezüge sowie Arbeitseinkommen aus einer geringfügigen selbstständigen Tätigkeit sind jedoch zusammen zu rechnen. Seit dem 01.01.2020 sind die Leistungen in der Krankenversicherung bis zum jeweils geltenden Freibetrag beitragsfrei; nur Leistungen darüber hinaus sind beitragspflichtig.
Bei Kapitaleleistungen gilt 1/120tel des Kapitalbetrages als beitragspflichtige monatliche Einnahme für maximal 10 Jahre. Bei freiwillig versicherten Rentnern in der GKV gelten die „Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“.
- II. Die Entgeltumwandlung führt zu reduzierten Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Auswirkungen auf einen evtl. Grundrentenanspruch zu beachten. Ferner führt die Entgeltumwandlung ggf. zu reduzierten Leistungen bei anderen Sozialleistungen (z. B. Elterngeld). Sofern aufgrund dieser das sozialversicherungspflichtige Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung fällt, kann eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eintreten.
- III. Wird der Versicherungsvertrag vorzeitig beendet oder beitragsfrei gestellt, kann unter Umständen der Versicherungswert unter den eingezahlten Beiträgen liegen oder nicht existieren. Dies liegt daran, dass die ersten Beiträge zur Tilgung eines Teils der Abschluss- und Vertriebskosten herangezogen werden und bei Kündigung (sofern möglich) bzw. bei Beitragsfreistellung gegebenenfalls ein angemessener Abzug sowie ein Selektionsabschlag erfolgt, sofern dieser bedingungsgemäß vereinbart ist.

Die vorliegende Vereinbarung zur Entgeltumwandlung stellt eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses dar, die dem Arbeitnehmer spätestens am Tag des Abschlusses des Versicherungsvertrages schriftlich mitzuteilen ist (§ 3 Satz 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG). Schriftlich bedeutet mit eigenhändiger Originalunterschrift – der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Ort und Datum (TT.MM.JJJJ)

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ort und Datum (TT.MM.JJJJ)

Unterschrift des Arbeitgebers

Firmenadresse des Arbeitgebers

1 Exemplar für Arbeitnehmer

1 Exemplar für Arbeitgeber