

Entgeltumwandlungsvereinbarung

zur Verwendung entsprechend § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG)

Alle Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral in weiblicher, männlicher und diverser Form zu sehen.

1. Persönliche Daten**Arbeitgeber**

(Firma) _____

Arbeitnehmer Herr Frau

Titel _____ Vorname _____

Name _____

Straße, Nr. _____

PLZ _____ Ort _____

Geburtsdatum _____ Personal-Nr. _____ Firmeneintritt _____

2. Durchführungsweg Direktversicherung Pensionskasse**3. Zusageart** Beitragsorientierte Leistungszusage**4. Wenn bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht,** **ergänzt** diese die bereits bestehende. **ersetzt** diese die bereits bestehende.**5. Entgeltumwandlung****5.1 Arbeitnehmerbeitrag**

In Abänderung des Arbeitsvertrages wird mit Wirkung vom _____ vereinbart, folgende Entgeltbestandteile in einen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen zu einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 1b Absatz 2 bzw. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) umzuwandeln:

I. aus laufenden Bezügen	_____	EUR	Zahlungsweise	_____
davon vermögenswirksame Leistungen	_____	EUR	Zahlungsweise	monatlich
II. Sonderzahlungen	Tantieme	_____	EUR	Zahlungsweise _____
	Weihnachtsgeld	_____	EUR	Zahlungsweise _____
	Urlaubsgeld	_____	EUR	Zahlungsweise _____
	Sonstiges	_____	EUR	Zahlungsweise _____

5.2 Reiner Arbeitgeberzuschuss (gesetzlich)

Der Umwandlungsbetrag erhöht sich um einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ %, gedeckelt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG West).

Dieser entspricht einem Zuschuss von _____ EUR Zahlungsweise _____.

Der **Arbeitgeberzuschuss** wird im Rahmen des § 1a Absatz 1a BetrAVG gewährt, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einspart.**6. Arbeitgeberbeitrag (ggf. inklusive des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses)**

Der nachfolgende Arbeitgeberbeitrag wird gezahlt in Höhe von:

_____ % des Umwandlungsbetrags

_____ EUR

Ist in dem gewährten Arbeitgeberbeitrag der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss enthalten?

 ja nein

Gilt für den über den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinaus gezahlten Betrag sofortige vertragliche Unverfallbarkeit?

 ja nein

7. Gesamtbeitrag

Der Gesamtbeitrag gemäß oben genannter Zahlungsweise beträgt _____ EUR und wird ab dem _____ in eine betriebliche Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG eingezahlt.

Der **sozialversicherungsfreie Höchstbetrag** beläuft sich bei steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nr. 63 und § 100 EStG gemäß § 1 Absatz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung auf 4 % der BBG West.

Der **steuerfreie Höchstbetrag** beläuft sich gemäß § 3 Nr. 63 EStG auf 8 % der BBG West. Sollte bereits eine Pauschalversteuerung nach § 40b Absatz 1 und Abs. 2 Satz 1 EStG in einer vor dem 01.01.2005 geltenden Fassung für bestehende Direkt- oder Pensionskassenversicherungen genutzt werden, ist der tatsächlich pauschalversteuerte Betrag vom Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG abzuziehen.

Wird durch einen Arbeitgeberbeitrag bzw. durch einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung der steuerfreie Höchstbetrag überschritten, so ist die Entgeltumwandlung um den Überschreibungsbetrag zu reduzieren.

Die Zahlungen des Arbeitgebers im Sinne von Ziffer 5.2 und 6 dieser Vereinbarung sind auf Arbeitgeber- und Zuschussverpflichtungen anrechenbar, welche aus gesetzlichen Regelungen, kollektivrechtlichen oder individualrechtlichen Vereinbarungen resultieren.

8. Beitragsdynamik

Ist im Versicherungsvertrag eine Dynamik vereinbart, erhöht sich der Gesamtbeitrag entsprechend. Sofern Arbeitgeberleistungen im Sinne von Ziffer 5.2 und 6 bezahlt werden, setzt sich der Erhöhungsbetrag aus der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags sowie der Erhöhung ggf. vereinbarter prozentualer Arbeitgeberleistungen zusammen.

9. Weitere Vereinbarungen

Allgemeiner Hinweis zur Entgeltumwandlung

Bei künftigen Entgelterhöhungen sowie bei der Bemessung entgeltabhängiger Leistungen (wie Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch etc.) bleiben die Bezüge einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge nach Ziffer 5.1 maßgebend. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass eine Entgeltumwandlung zur Minderung des beitragspflichtigen Entgelts und damit auch zu einer Minderung der Leistungsansprüche in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung führen kann. Gleiches gilt bei der Bemessung von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss, Elterngeld). Zudem kann bei einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen oder einer privaten Krankenversicherung eine Entgeltumwandlung wieder zu einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

Regelung für entgeltfreie Zeiten

Die Versicherung wird vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gemäß den getroffenen Vereinbarungen abgeschlossen. Der Arbeitgeber wird die Versicherungsbeiträge (Umwandlungsbetrag inkl. Arbeitgeberzuschuss sowie ggf. zusätzliche Arbeitgeberbeiträge) in der vereinbarten Höhe entrichten, solange er zur Zahlung ungekürzter Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Endet die Entgeltfortzahlungspflicht, ohne dass das Dienstverhältnis beendet wird (entgeltfreie Zeiten), so hat der Arbeitnehmer das Recht, die Beiträge privat weiterzuzahlen (beitragspflichtige Fortsetzung). Alternativ kann der Versicherungsvertrag beitragsfrei gestellt werden. Nach Ende der entgeltfreien Zeit wird die Entgeltumwandlung in der ursprünglich vereinbarten Höhe fortgesetzt. Ist dies nicht gewünscht, ist nach Ende der entgeltfreien Zeit eine neue, die bisherige ersetzende Entgeltumwandlungsvereinbarung zu schließen.

Unwiderrufliches Bezugsrecht

Den Anspruch auf die Versicherungsleistungen (garantierte Rente und Überschussbeteiligung) wird der Arbeitgeber sowohl für den Todes- als auch für den Erlebensfall unwiderruflich dem Arbeitnehmer zuwenden. Eine Abtretung oder Beleihung der Ansprüche ist ausgeschlossen.

Verwendung der Überschüsse in der Rentenbezugszeit

Die Überschüsse können unterschiedlich verwendet werden. Ist bei einer Direktversicherung die Überschussverwendungsart „Bonusrente“ bzw. „wachsende Bonusrente“ vorgesehen, ist folgendes zu beachten: Bei Kalkulation der Rente werden die Überschusssätze zum Zeitpunkt des Rentenbeginns für die gesamte Rentenbezugszeit zu Grunde gelegt. Entwickeln sich die Überschusssätze nicht wie prognostiziert, kann dies dazu führen, dass die Rente zeitweise nicht weiter ansteigt oder sogar sinkt, jedoch nie unter die bereits garantierten Leistungen. Die Höhe der Überschüsse ist vor allem von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt, dem Risikoverlauf und den Kosten abhängig.

Versorgungsleistungen

Nähere Einzelheiten über die Versorgungsleistungen enthält die Versicherungsbescheinigung/der Versicherungsschein, die/den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Versicherung unverzüglich zukommen lässt.

Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so überlässt der Arbeitgeber ihm die Versicherung zum Zeitpunkt des Ausscheidens zur Fortführung. Der Arbeitnehmer hat dann das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen. Der ausscheidende Arbeitnehmer darf weder die dann vorhandenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen, noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages den Rückkaufswert in Anspruch nehmen.

Wertgleichheit der Versorgung

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass durch den Abschluss des Versicherungsvertrages Kosten entstehen, die nicht gesondert in Rechnung gestellt werden, sondern bereits bei der Tarifikalkulation der Beiträge berücksichtigt sind. Die ersten Beiträge werden zur Tilgung dieser Kosten herangezogen, wobei die Verteilung entsprechend den Anforderungen des Versicherungsvertragsgesetzes erfolgt. Daneben wird bei einer vorzeitigen Kündigung oder Beitragsfreistellung ggf. ein Stornoabzug entsprechend den Versicherungsbedingungen in Abzug gebracht. Dies kann zur Folge haben, dass zunächst keine Werte zur Bildung einer beitragsfreien Leistung oder für einen Rückkaufswert vorhanden sind. Die Entwicklung der Versicherung ist einer dem Vorschlag beigefügten Übersicht bzw. dem Versicherungsschein zu entnehmen. Zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile empfiehlt sich bei einem Arbeitgeberwechsel daher die Fortführung des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber oder in privater Form.

Sofern bei Abschluss des Versicherungsvertrages ein Produkt / Tarif mit einer sogenannten abgesenkten Beitragsgarantie gewählt wurde, ist dem Arbeitnehmer bekannt: Zur Bildung der Altersleistung im Zeitpunkt des vertraglichen Übergangs in die Leistungsphase können ggf. weniger als 100 % der Beiträge bereit stehen, die nicht für den Ausgleich biometrischer Risiken verbraucht wurden. Durch die abgesenkte Garantie kann ein größerer Anteil der Beiträge in chancenreichere Anlagen wie Aktien investiert werden. Dadurch bestehen höhere Renditechancen. Eine solche Produktgestaltung ist möglich, da aktuell weder im Hinblick auf die Werthaltigkeit einer Anwartschaft noch im Hinblick auf die Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung gesetzliche Mindestleistungen vorgeschrieben sind oder von der Rechtsprechung gefordert werden.

Kündigung und Anpassung der Versorgung

Sollten sich die beim Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jedem der beiden Vertragspartner mit einer Frist von einem Monat zum folgenden Monatsersten gekündigt werden. Bei Fortführung des Vertrags passen die Vertragspartner diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen an. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen.

Andere Versorgungsregelungen

Weitere zwischen den Vertragspartnern bestehende oder in Zukunft einzurichtende Versorgungsregelungen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

Datenschutzerklärung

Der Arbeitnehmer stimmt der Verwaltung seiner Versorgung bei der Alte Leipziger zu. Dazu dürfen seine personenbezogenen Daten an die Alte Leipziger sowie ggf. an den Vermittler übermittelt und dort verarbeitet und soweit erforderlich an im Rahmen der Bearbeitung beauftragte Dritte und/oder Rückversicherer weitergegeben werden. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) werden dabei sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Institutionen, die für das Unternehmen die Daten verarbeiten, beachtet und eingehalten. Die Hinweise zum Datenschutz können jederzeit bei Ihrem Arbeitgeber eingesehen werden. (Sie sind in Druckstück bav 411 „Hinweise zum Datenschutz“ enthalten.)

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber und
ggf. Firmenstempel

Unterschrift Arbeitnehmer