

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung mit pauschalem Arbeitgeberzuschuss zur Direktversicherung mit ausschließlicher Förderung der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG

Hinweis für den Tarif TwoTrust Selekt (RXK) im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage:

- Der Tarif RXK ermöglicht eine steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG sowie nach § 10a und Abschnitt XI EStG („Riester-Förderung“). Soweit eine steuerliche Förderung ganz oder teilweise nach § 10a und Abschnitt XI EStG in Anspruch genommen werden soll, kann dieses Entgeltumwandlungsformular nicht verwendet werden. In diesem Fall verwenden Sie bitte das Formular 07010010019.
- Wenn bei einer bestehenden Entgeltumwandlung eine steuerliche Förderung zukünftig ganz oder teilweise nach § 10a und Abschnitt XI EStG in Anspruch genommen werden soll, muss diese bestehende Entgeltumwandlung abgeändert werden. Benutzen Sie bitte auch in diesem Fall das Formular 07010010019.

zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – im Folgenden Arbeitgeber genannt –

Arbeitgeber

und dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

Frau Herr

Name

Vorname

Geburtsdatum

Personalnummer

wird in Abwandlung des Dienstvertrages in der zuletzt gültigen Fassung Folgendes vereinbart:

I. Versorgungsvereinbarung

1. Entgeltumwandlung^{*)}/Umwandlungsbetrag

In Höhe des nachfolgend genannten Umwandlungsbetrages wird der Anspruch des Mitarbeiters auf die nachfolgend genannten künftigen Entgeltbestandteile^{*)} in eine wertgleiche betriebliche Versorgungszusage über eine Direktversicherung umgewandelt: Die Wertgleichheit ergibt sich aus dem zu Grunde gelegten Tarif der bei der HDI Lebensversicherung AG (nachfolgend HDI) abzuschließenden Direktversicherung.

Die Umwandlung soll monatlich 1/4-jährlich 1/2-jährlich jährlich erfolgen (entspricht der Prämienzahlungsweise der abzuschließenden Direktversicherung)

Vermögenswirksame Leistungen (nachfolgend VL) ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

Soweit vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden, entfällt hierfür der Anspruch auf staatliche Förderung gem. dem 5. Vermögensbildungsgesetz (Arbeitnehmersparzulage etc.). Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter einen bestehenden VL-Vertrag mit eigenen Beiträgen aus dem Nettoeinkommen fortsetzt.

Der bisherige VL-Vertrag des Mitarbeiters soll ruhen.

Der bisherige VL-Vertrag des Mitarbeiters soll zusätzlich zur bAV weiterlaufen. Der Mitarbeiter finanziert die Beiträge zu dem VL-Vertrag aus seinem Nettoeinkommen.

Der Mitarbeiter hatte bisher keinen VL-Vertrag.

Laufendes Gehalt ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

Vorrangig aus Überstunden. Sind nicht ausreichend Überstunden vorhanden, wird laufendes Gehalt umgewandelt.

Sonstige Gehaltsbestandteile _____ ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

*) Die Umwandlung der Entgeltbestandteile steht unter der Voraussetzung, dass der Umwandlung weder gesetzliche noch tarifliche Vorschriften entgegenstehen. Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, ist nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat nach § 77 Abs. 4 BetrVG zugestimmt hat.

2a. Arbeitgeberzuschuss

Der Arbeitgeber gewährt unter Berücksichtigung der unten unter Ziffern IV-VI genannten Hinweise einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung nach Ziffer I 1 in Höhe von:

derzeit EUR

und/oder

%

auf den gesamten Entgeltumwandlungsbetrag

maximal für Entgeltumwandlungsbeträge bis zum Betrag von 4 % der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) (nachfolgend kurz „BBG RV West“).

hierbei bezieht sich der Zuschuss in Höhe von 15 % auf Umwandlungsbeträge bis 4 % der BBG RV West. Der darüber hinaus gewährte Zuschussanteil wird auf den gesamten Umwandlungsbetrag gewährt.

wobei der oben genannte Arbeitgeberzuschuss in Prozent der anteiligen Beteiligung des Arbeitgebers am Gesamtbeitrag der Direktversicherung entspricht.

Der gesamte Arbeitgeberzuschuss entspricht derzeit EUR (Dieser beinhaltet auch einen Arbeitgeberzuschuss aus einer ggf. bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung, soweit für diese bisher noch kein Arbeitgeberzuschuss gewährt wird.)

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil wird entsprechend der unter Ziffer 1 für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt. Die Zuschusszahlung wird jeweils gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

2b. Unverfallbarkeit/Anrechnung

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.

Der Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i.V.m. § 26a BetrAVG angerechnet. Sofern der Arbeitgeber in Zukunft über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus kraft Gesetzes oder aufgrund tariflicher Regelungen verpflichtet sein sollte, einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, werden die o.g. Arbeitgeberleistungen entsprechend reduziert.

2c. Anpassung des Gesamtbeitrages

Der Umwandlungsbetrag (Ziffer 1) sowie der prozentuale Arbeitgeberzuschuss (Ziffer 2a) werden wie folgt angepasst (bei dem Tarif RXK nicht möglich, wenn ein Arbeitgeberzuschuss in Euro gewährt wird):

bAV-Dynamik mit jährlich % Steigerung, maximal bis auf 4 % der BBG RV West

BBG-Dynamik (in EUR entsprechend dem Steigerungssatz der BBG RV West) (nicht wenn Gesamtbeitrag > 4 % BBG RV West)

Es wird keine Erhöhung gewünscht.

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass bei jeder Anpassung des Gesamtbeitrages sowohl Arbeitgeberanteil (prozentualer Zuschuss), als auch Arbeitnehmeranteil (Umwandlungsbetrag) entsprechend dem Anstieg des Gesamtbeitrages neu zu berechnen sind. Die Anpassung des Gesamtbeitrages bewirkt keine Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses in Euro.

II. Versorgungszusage

Soweit bereits eine Versorgungszusage besteht gilt: Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden unabhängig von etwa schon bestehenden oder künftigen Versorgungszusagen versprochen. Rechte, Anwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen aus verschiedenen Versorgungszusagen sind voneinander unabhängig.

a) Zusageform

Die Versorgungszusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

Tarife: TwoTrust Selekt (RXX), HDI SafelInvest Direktversicherung (FRWL), EGO Top (BV)

b) Rechtsgrundlagen der Versorgungszusage

Der Inhalt der Versorgungszusage richtet sich nach den Bestimmungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung, einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung sowie nach dem Direktversicherungsvertrag (insbesondere dem Versicherungsschein und den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen – alle in ihren jeweils geltenden Fassungen). Diese werden inhaltlich vollständig Bestandteil der Versorgungszusage.

Die Höhe der Leistungen aus dieser Versorgungszusage entspricht den Leistungen aus der Versicherung. Die Zusage steht unter der Bedingung, dass der Mitarbeiter die für die Direktversicherung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere etwaige Altersgrenzen einhält oder das Ergebnis einer versicherungsmedizinischen oder finanziellen Risikoprüfung – soweit HDI eine solche verlangt – dem Versicherungsabschluss nicht entgegensteht. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, HDI sämtliche für den Abschluss des Versicherungsvertrags erforderlichen Erklärungen abzugeben, Unterlagen und Angaben zur Verfügung zu stellen und sich gegebenenfalls ärztlich untersuchen zu lassen. Verletzt der Mitarbeiter seine diesbezüglichen Obliegenheiten, so besteht für die Zeit der Pflichtverletzung kein Anspruch auf Versicherungs- oder Versorgungsleistungen.

Kann in dem Direktversicherungsvertrag nur eine geringere Leistung als beantragt versichert werden, werden die Versorgungsleistungen gemäß dieser Versorgungszusage entsprechend gemindert. Verlangt HDI einen Prämienzuschlag, ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend anzupassen; andernfalls reduziert sich die Leistung aus Versicherung und Versorgungszusage entsprechend. Fordert HDI einen Leistungsausschluss für bestimmte Fälle, steht dem Mitarbeiter ein Rücktrittsrecht von der abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung zu. Dieses ist gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Monat ab Kenntnis des Mitarbeiters von dem Leistungsausschluss auszuüben.

Hat HDI das Recht, von dem Versicherungsvertrag zurückzutreten, ihn anzufechten, zu kündigen oder zu anderen Bedingungen fortzuführen, weil der Mitarbeiter seine vorvertragliche Anzeigepflicht nach § 19 VVG verletzt hat, entfällt oder reduziert sich der Anspruch aus der Versorgungszusage in demselben Umfang. Kommt der Mitarbeiter bei der Prüfung des Versicherungsfalles einer Mitwirkungspflicht nach und wird deshalb keine Versicherungsleistung fällig oder ist HDI deshalb von der Leistungspflicht befreit, besteht in demselben Umfang auch kein Anspruch aus der Versorgungszusage.

c) Beitragszahlung zur Direktversicherung

Der Arbeitgeber erbringt auf Grund dieser Versorgungszusage Beiträge zur Direktversicherung in Höhe der Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses, solange der Mitarbeiter einen Anspruch auf das umgewandelte Entgelt hat. Die Zuwendungspflicht des Arbeitgebers endet bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Aufhebung der Versorgungszusage oder wenn die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft vertraglicher Vereinbarung suspendiert sind und eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht besteht (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Ablauf der gesetzlichen/tarifvertraglichen Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall).

Der Mitarbeiter hat, sofern er bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen in Höhe der Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend. Eine Arbeitgeberfinanzierung erfolgt nicht.

Erfolgen in den oben genannten Fällen keine Zuwendungen zur Direktversicherung, so werden die Versorgungszusage und die Versicherungsleistungen aus der Direktversicherung entsprechend den Festlegungen des Tarifplans von HDI auf die prämienfreien Versicherungsleistungen bzw. im Falle der Kündigung des Versicherungsvertrags auf den Rückkaufwert der Versicherung herabgesetzt.

Nachteile der Prämienfreistellung/Kündigung des Versicherungsvertrags:

Die Prämienfreistellung oder die Kündigung des Versicherungsvertrags ist mit wirtschaftlichen Nachteilen für den Mitarbeiter verbunden. In der Anfangszeit der Direktversicherung sind wegen der Verrechnung von Abschluss- und Vertriebskosten nur geringe Beträge zur Bildung des Wertes der Versicherung bzw. des Rückkaufwertes vorhanden. Der Wert der Versicherung bzw. der Rückkaufwert erreicht auch in den Folgejahren nicht unbedingt die Summe der umgewandelten Entgeltbeträge. Zudem erfolgt im Fall einer Kündigung ein angemessener Stornoabschlag. Dasselbe gilt bei Prämienfreistellung einer selbständigen Berufsunfähigkeitsversicherung bzw. Berufsunfähigkeitszusatzversicherung. Bei Einstellung der Prämienzahlung stehen die spätere Weitergeltung der Entgeltumwandlungsvereinbarung und damit die Wiederaufnahme der Zuwendungen unter der Bedingung, dass die Prämienzahlung zur Direktversicherung weiterhin möglich ist. Ist als Direktversicherung eine selbständige Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen, erlischt diese in aller Regel bei Einstellung der Prämienzahlung, sofern keine vorübergehende Stundung vereinbart wird. Dasselbe gilt bei einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, sofern die prämienfreie Berufsunfähigkeitsrente nicht den vertraglich vereinbarten tariflichen Mindestbetrag erreicht. Die Ansprüche aus der Versorgungszusage entfallen bzw. reduzieren sich

entsprechend; dies gilt auch, wenn die Prämienfreistellung erfolgt, nachdem die Direktversicherung auf den Mitarbeiter übertragen wurde. Eine Wiederinkraftsetzung der Direktversicherung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Nähere Informationen entnehmen Sie den Versicherungsbedingungen.

III. Bezugsrecht

Der Mitarbeiter ist von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Lebensfall. Soweit für den Todesfall Leistungen an Hinterbliebene zugesagt sind, sind die Hinterbliebenen des Mitarbeiters gemäß Erklärung zur Direktversicherung bzw. Regelung des Firmenvertrags von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Todesfall. Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die erwirtschafteten Überschussanteile. Diese werden zur Erhöhung der Leistung aus der Direktversicherung verwendet.

IV. Sozialversicherung

Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von 4 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsfrei. Sofern für Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bereits die Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 (unabhängig von der Finanzierungsart) bzw. die Förderung nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG angewendet wird, sind diese Beitragszahlungen auf den maximalen sozialversicherungsfreien Beitrag anzurechnen.

Bereits zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Entgeltumwandlung nimmt der Mitarbeiter zur Kenntnis, dass eine Minderung seiner Sozialversicherungsansprüche (gesetzliche Rente inkl. eines etwaigen Anspruchs auf Grundrente, Arbeitslosengeld und andere Sozialversicherungsleistungen wie das Elterngeld etc.) hiermit einhergehen kann, z. B. soweit sich hieraus eine Reduzierung des sozialversicherungspflichtigen Einkommens ergibt. Zudem kann die Entgeltumwandlung einen Verlust der Krankenversicherungsfreiheit gemäß SGB V bewirken.

Die späteren Versorgungsleistungen sind sozialversicherungspflichtig, sofern der Mitarbeiter im Zeitpunkt des Leistungsbezugs gesetzlich kranken- und pflegeversichert ist.

V. Steuerregelung

Die nachstehenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Bei steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (nur möglich bei einem ersten Dienstverhältnis in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) sind die Beiträge bis zu einer Höhe von jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei für den Mitarbeiter; die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG. Liegt kein erstes Dienstverhältnis vor, sind die Beiträge individuell zu versteuern.
- Sofern eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F. oder die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG unabhängig von der Finanzierungsart bereits angewendet werden, so sind die daraus sich ergebenden Beitragszahlungen auf den maximalen Umwandlungsbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) anzurechnen, eine steuerlich geförderte Entgeltumwandlung ist dann nur in Höhe des verbleibenden Restbetrags möglich.

VI. Hinweise zum Arbeitgeberzuschuss

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 % des Umwandlungsbetrags zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss gewähren, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies gilt für Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 vereinbart werden, es sei denn es liegt eine abweichende tarifvertragliche Regelung oder eine am 01.01.2019 bestehende, abweichende individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG) vor. Liegt eine Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG vor, ist diese Vereinbarung bis spätestens zum 31.12.2021 anzupassen. Eine Anpassung ist auch bei Ende der Gültigkeit der abweichenden Zuschussregelung im Tarifvertrag erforderlich. Es wird empfohlen, den Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG unabhängig von einer individuell im Einzelfall zu errechnenden, tatsächlichen Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von pauschal 15 % für Umwandlungsbeträge bis 4 % der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) zu gewähren. Dies dient dazu, beim Arbeitgeber Verwaltungsaufwand zu reduzieren, den er ansonsten durch eine individuelle Prüfung, ob und in welcher Höhe eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt, aufbringen müsste.

VII. Widerrufsfrist/bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt bis auf Widerruf. Der Widerruf kann mit einer Frist von 4 Wochen zum nächsten Umwandlungstermin erklärt werden. Durch diese Vereinbarung werden sämtliche bisher getroffenen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeberzuschuss über eine Direktversicherung nicht berührt.

VIII. Entgelt als Bemessungsgrundlage

Alle betrieblichen Leistungen, für die die vertraglich vereinbarten Bezüge die Bemessungsgrundlage bilden, sind von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Hinweis zu den Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG i.d.F. vom 01.08.2022):
Bitte unterschreiben Sie als Arbeitgeber dieses Dokument und händigen es umgehend an Ihren Mitarbeiter aus.

Ort _____ Datum _____

Unterschrift
Arbeitgeber 
ggf. Firmenstempel

Unterschrift 
Mitarbeiter