

Ecclesia Gruppe Vorsorgemanagement GmbH - Ecclesiastraße 1-4 - 32758 Detmold

persönlich / vertraulich

Frau
Maria Mustermann
Musterstraße 1
11111 Musterstadt

Vorsorgemanagement Vertriebsförderung Zentralservice
Telefon: +49 (0) 5231-603 6992
E-Mail: zentralservice@ecclesia-vorsorge.de

Detmold, 21.02.2022

Vorschlagsberechnung zur Betriebsrente im Rahmen der Entgeltumwandlung
Kundennummer: 0014 01 0003

Sehr geehrte Frau Mustermann,

Vorsorge für eine ausreichende finanzielle Absicherung im Alter zu treffen, ist notwendiger als je zuvor. Ihr Arbeitgeber unterstützt Sie dabei und bietet Ihnen die Möglichkeit der Entgeltumwandlung an, die Sie zur Verbesserung Ihrer persönlichen Altersversorgung nutzen können.

Sie sparen hierbei Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, die Ihren eigenen Aufwand deutlich reduzieren und erhalten darüber hinaus einen Zuschuss von Ihrem Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent.

Sie erhalten hierzu folgende Unterlagen:

- **Persönlicher Vorschlag**
- **Fragen und Antworten**
- **Entgeltumwandlungsvereinbarung (2-fach)**

Wenn Sie sich für die Teilnahme an der Betriebsrente entscheiden, tragen Sie in der Entgeltumwandlungsvereinbarung die persönlichen Daten, den gewünschten monatlichen **Entgeltumwandlungsbeitrag** (maximal 564 Euro monatlich) sowie den **Beginn** (frühestens einen Monat nach Beantragung) ein, wählen den gewünschten **Versorgungsträger** aus und senden diese unterschrieben an:

Daten der Dienststelle

Dort wird Ihr Arbeitgeber eingetragen. Sie erhalten anschließend ein gegengezeichnetes Exemplar zurück und werden zur Betriebsrente angemeldet

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'i. A. Fuskötter', written in a cursive style.

i. A. Fuskötter

Ecclesia Gruppe Vorsorgemanagement GmbH



**Persönlicher Vorschlag
zur Betriebsrente
im Rahmen der
Entgeltumwandlung**

für Maria Mustermann

Ihre Altersversorgung

PERSÖNLICHE DATEN

VERTRAGSDATEN

Versicherte Person	Maria Mustermann	Durchführungsweg	Direktversicherung
Geburtsdatum	01.02.1977	Anbieter Tarif Garantierter Beitragserhalt	Allianz Lebensversicherungs-AG Perspektive Mindestens 90 Prozent
Bruttolohn	3.000,00 €	Versicherungsbeginn	01.04.2022
Steuerklasse / Kinderfreibetrag	I / 1	Rentenbeginn	01.02.2044

Das kostet Sie Ihre Betriebsrente

Berechnungsvariante	I	II	III
Ihr monatlicher Umwandlungsbeitrag (brutto)	50,00 €	100,00 €	150,00 €
zzgl. Arbeitgeberzuschuss	7,50 €	15,00 €	22,50 €
Ihr Gesamtvorsorgebeitrag	57,50 €	115,00 €	172,50 €
darin enthaltene Förderungen*			
Ihr monatlicher Nettoaufwand			

Diese Leistungen erhalten Sie

Berechnungsvariante	I	II	III
Garantierte Leistungen			
Monatliche Rente			
Einmalige Kapitalauszahlung**			
Leistungen inkl. möglicher Wertzuwächse***			
Monatliche Rente			
Einmalige Kapitalauszahlung**			

* Die Summe der Förderungen ergibt sich aus der Ersparnis von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und dem Arbeitgeberzuschuss.

** Anstelle der Rentenzahlung kann vor Rentenbeginn die einmalige Kapitalauszahlung gewählt werden.

*** Der in diesen Werten enthaltene Zuwachs (z. Bsp. Überschüsse, Erträge) ist nicht garantiert. Die Entwicklung in der Zukunft kann nicht vorhergesagt werden, daher sind die hochgerechneten Werte unverbindlich.

Bitte beachten Sie, dass es sich hier um eine Modellrechnung handelt. Ihren genauen Vorteil bzw. Nettoaufwand können nur Ihre Personalstelle/Gehaltsabrechnung bzw. Ihr Steuerberater berechnen. Der von uns ermittelte Nettoaufwand resultiert aus den uns von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Gehaltsdaten.

Details zu Ihrer Versicherung

Überschuss- verwendung	vor Rentenbeginn	Kapitalbonus
	nach Rentenbeginn	Zusatzrente
Hinterbliebenen- Versorgung*	Bei Tod vor Rentenbeginn	Hinterbliebenenrente
	Bei Tod nach Rentenbeginn	10 Jahre Rentengarantiezeit

Begriffserläuterungen

Die nachfolgenden Begriffe werden in Kurzform erläutert. Maßgeblich und verbindlich sind die Versicherungsbedingungen. Dort finden Sie die für Ihren Vertrag geltenden Regelungen.

Versicherte Person

Wenn Sie sich für die Entgeltumwandlung entscheiden, schließt Ihr Arbeitgeber einen Versicherungsvertrag. Die versicherten Leistungen kommen Ihnen zugute. Die versicherte Person sind also Sie.

Hinterbliebene

Lesen Sie dazu in den „Fragen und Antworten zur Entgeltumwandlung“: Wer erhält die Leistungen im Todesfall? Eine Waisenrente, also eine Rente an Kinder, ist nicht versichert.

Hinterbliebenenrente

Die/der Hinterbliebene erhält bei Tod der versicherten Person vor Rentenbeginn eine lebenslange monatliche Rente. Ihre Höhe entspricht der Höhe der versicherten Altersrente der versicherten Person.

Rentengarantiezeit

Verstirbt die versicherte Person nach Rentenbeginn innerhalb der Rentengarantiezeit von 10 Jahren ab Rentenbeginn, erhält die/der Hinterbliebene auch dann die Hinterbliebenenrente. Die gezahlten Beiträge sind nicht verloren.

Kapitalbonus

Die täglichen Überschussanteile aus dem Baustein für die Altersrente erhöhen nach Abzug von Verwaltungskosten zunächst das Deckungskapital. Dadurch erhöht sich in entsprechender Höhe die Leistung bei Tod vor Rentenbeginn.

Zusatzrente

Laufende Überschussanteile werden nach Abzug von Verwaltungskosten Ihrem Vertrag zugeteilt. Das geschieht jährlich jeweils zu Beginn des Versicherungsjahres, erstmals ein Jahr nach Rentenbeginn. Damit wird eine zusätzliche garantierte Rente (Zusatzrente) aufgebaut, ohne dass weitere Beiträge gezahlt werden. Das kommt der Altersrente und der Hinterbliebenenrente zugute.

Ihre Vorteile im Überblick – gute Gründe jetzt zu handeln!

Arbeitgeberzuschuss	→	Ihr Arbeitgeber unterstützt Sie beim Aufbau Ihrer Altersversorgung mit einem Zuschuss auf Ihren Entgeltumwandlungsbeitrag.
Staatliche Förderung nutzen	→	Ihr Entgeltumwandlungsbeitrag fließt brutto zu 100 Prozent in Ihre Altersversorgung. Ihr persönlicher Nettoaufwand wird jedoch durch die Steuer- und Sozialabgabensparnis um ca. 50 Prozent reduziert.
Sonderkonditionen	→	Sie erhalten über Ihren Arbeitgeber Sonderkonditionen und dadurch höhere Versorgungsleistungen.
Einbringung der vermögenswirksamen Leistungen	→	Sie können ggfs. Ihren arbeitsvertraglichen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in die Entgeltumwandlung einbringen und erhöhen dadurch Ihre Versorgungsleistungen und die Förderquote.
Variable Auszahlung zum Rentenbeginn	→	Zum Rentenbeginn wählen Sie zwischen einer lebenslangen, monatlichen Renten- oder einer einmaligen Kapitalzahlung. Eine Teilkapitalauszahlung von bis zu 30 Prozent und Verrentung des Restguthabens ist ebenfalls möglich.
Flexible Inanspruchnahme	→	Sie erhalten Ihre Versorgungsleistungen zum 67. Lebensjahr ausbezahlt. Erhalten Sie ab dem 62. Lebensjahr eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, können Sie die Versorgungsleistungen vorzeitig abrufen.
Sichere Versorgungsleistungen	→	Ihre Versorgungsleistungen sind bei Insolvenz des Arbeitgebers und bei Bezug von Hartz IV geschützt. Bei Bezug der Grundsicherung im Rentenalter gilt ein Freibetrag.
Hinterbliebenenabsicherung	→	Im Todesfall erhalten Ihre Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenleistung, vor Rentenbeginn den Wert der Police und nach Rentenbeginn wird die Rente für die Restdauer der Rentengarantiezeit an Ihre Hinterbliebenen ausbezahlt.
Flexibilität bei Arbeitgeberwechsel oder wenn sich Ihre Lebensumstände ändern	→	Bei Arbeitgeberwechsel können Sie Ihr Vertragsguthaben auf einen neuen Arbeitgeber. Im Falle der Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlung können Sie die Beiträge privat weiterzahlen oder die Beitragszahlung einstellen.

Fragen und Antworten zur Entgeltumwandlung

Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

Sie legen einen Teil Ihres Einkommens für Ihre betriebliche Altersversorgung an. Diesen Beitrag zahlen Sie aus Ihrem Bruttoeinkommen. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fallen in der Ansparphase nicht an. Erst bei Auszahlung der Leistungen sind darauf Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Während Sie ansparen

Wie sieht die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung aus?

Die betriebliche Altersversorgung wird nicht mit Zulagen gefördert, sie hat dafür andere Vorteile. Die staatliche Förderung liegt in der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern, die für Sie bis zu einem jährlichen Förderungshöchstbetrag nicht anfallen. Sie sparen also aus dem Bruttoeinkommen an. Das bedeutet: Alle Werterhöhungen aus den Ihrem Vertrag zustehenden Überschüssen / Zinsen / Erträgen / Gewinnen werden auch auf den Bruttobetrag berechnet. Werterhöhungen auf den niedrigeren Nettobetrag (der nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbleibt) wären wesentlich geringer.

Können Sie Ihre Entgeltumwandlung an Ihre Situation anpassen?

Ja, Sie haben die Möglichkeit, den Umwandlungsbetrag der Höhe nach anzupassen oder mit der Entgeltumwandlung auszusetzen – die versicherten Leistungen erhöhen oder verringern sich entsprechend. Inwieweit und für welchen Zeitraum Sie sich bei der Entgeltumwandlung festlegen müssen, richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Beispiel: Während einer Elternzeit oder auch nach dem Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall können Sie die Beiträge aus privaten Mitteln, d.h. aus dem Nettoeinkommen, weiterzahlen oder auch die Zahlungen vorübergehend aussetzen – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Leistungen. Wenn ein bestimmter Zeitraum der Unterbrechung nicht überschritten wird (das richtet sich nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag), können Sie den Vertrag zu denselben Konditionen wiederaufleben lassen.

Was passiert, wenn Sie aus dem Unternehmen ausscheiden?

Wenn der neue Arbeitgeber zustimmt, können Sie die Entgeltumwandlung in den bisherigen Vertrag, d.h. zu den bisherigen Konditionen, einfach dort fortführen. Wenn nicht, haben Sie die Möglichkeit, den Vertrag zu übernehmen und privat (aus dem Nettoeinkommen) weiter einzuzahlen, den Vertrag ruhen zu lassen oder das im Vertrag angesparte Kapital auf eine Versorgung bei Ihrem neuen Arbeitgeber zu übertragen. Bei Übertragung gelten dann die Bedingungen des Vertrages, in den das Kapital übertragen wird.

Was passiert, wenn Ihr Arbeitgeber insolvent wird?

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind auch im Fall einer Insolvenz Ihres Arbeitgebers gesichert.

Hat die Entgeltumwandlung auch Nachteile?

Die Entgeltumwandlung vermindert Ihr Bruttoeinkommen. Also zahlen Sie in der Regel weniger Beiträge in die gesetzliche Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung ein. Dies hat geringe Leistungsminderungen bei der gesetzlichen Rente, beim Arbeitslosengeld und beim Krankengeld zur Folge. Beispiel: Wenn Sie 100 Euro pro Monat in Ihre Altersversorgung investieren, sparen Sie jeweils rund 20 Euro an Sozialversicherungsbeiträgen. Dieser Beitragsersparnis gegenüber steht eine Minderung der gesetzlichen Rente von monatlich etwa 1 Euro für jedes Jahr, in dem Sie in Ihre betriebliche Altersversorgung eingezahlt haben. Da aber gleichzeitig Ihre Beitragsersparnis in eine attraktiv verzinst betriebliche Versorgung eingezahlt wird, erhalten Sie im Ruhestand letztlich trotzdem eine deutlich höhere Monatsrente als ohne betriebliche Altersversorgung.

Vor der Auszahlung

Müssen Sie bis zum vertraglich vereinbarten Endalter einzahlen oder können Sie die Leistung früher in Anspruch nehmen?

Üblicherweise sind die Leistungen bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres kalkuliert. Bei vorgezogenem Ruhestand bzw. vorgezogener Altersrente können Sie die Leistungen bereits ab Vollendung des 62. Lebensjahres abrufen. Bei einem vorgezogenen Abruf verringern sich die Leistungen. Umgekehrt können Sie höhere Leistungen erhalten, wenn Sie über das Alter 67 hinaus arbeiten.

Können Sie statt einer lebenslangen Rente auch eine einmalige Kapitalzahlung wählen?

Ja. Sie können sich – kurz bevor die betriebliche Altersversorgung ausgezahlt wird – entscheiden, ob Sie die Rente lebenslang ausgezahlt haben möchten oder eine einmalige Kapitalzahlung vorziehen. Die Frist zur Ausübung des Wahlrechts richtet sich nach dem Versicherungsvertrag.

Wer erhält die Leistungen im Todesfall?

Für den Todesfall sind Leistungen an enge Hinterbliebene vereinbart. Dies sind in nachstehender Reihenfolge: Ihr Ehegatte/Ihre Ehegattin, Ihre eingetragene Lebenspartnerin bzw. Ihr eingetragener Lebenspartner, die/der im Vertrag namentlich benannte/-r Lebenspartnerin bzw. Lebenspartner, sofern Sie zum Zeitpunkt Ihres Todes mit diesem in häuslicher Gemeinschaft lebten, andernfalls Ihre kindergeldberechtigten Kinder. Gibt es keine der vorstehend genannten Personen, wird ein Sterbegeld von bis zu 8.000 Euro an die namentlich benannten Berechtigten gezahlt oder an Ihre gesetzlichen Erben.

Wenn ausgezahlt wird

Welche Sozialabgaben fallen an?

Alle Leistungen sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner zu verbeitragen. Ihre gesetzliche Krankenkasse setzt Ihnen gegenüber die Beiträge fest. Ihr Arbeitgeber beteiligt sich nicht mehr an diesen Beiträgen. Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind für gesetzlich versicherte Rentner grundsätzlich voll kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Wie bisher wird die Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt.

Entscheiden Sie sich für die monatliche Rente, ist der Rentenbetrag auch monatlich zu verbeitragen. Bis zu 164,50 Euro (Stand 2022) monatlich sind jedoch im Rahmen eines neuen Freibetrags von der Beitragspflicht befreit. Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung sind wie bisher immer auf den Gesamtbetrag der monatlichen Rente zu zahlen, wenn dieser die Freigrenze von 164,50 Euro (Stand 2022) übersteigt.

Entscheiden Sie sich für eine einmalige Kapitalzahlung, gelten 1/120 des einmaligen Betrages als beitragspflichtige Einnahme pro Monat. Die Einmalzahlung wird behandelt wie eine monatliche Rente über einen Zeitraum von 120 Monaten. Freibetrag und Freigrenze werden angewendet. Über den gesamten Zeitraum ergibt sich also ein Freibetrag von 19.740 Euro (Stand 2022) für die gesetzliche Krankenversicherung der Rentner.

Welche Steuern sind zu entrichten?

Die Renten- oder Kapitalleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind im Rentenalter voll steuerpflichtig. Die individuellen steuerlichen Merkmale werden berücksichtigt. Versteuert wird, was nach Abzug der Sozialabgaben verbleibt.

Was passiert, wenn Sie Grundsicherung im Alter beziehen?

Die Entgeltumwandlung lohnt sich auch dann. Renten aus der betrieblichen Altersversorgung werden zwar bei der Grundsicherung im Alter als Einkommen auf den Gesamtbedarf angerechnet. Doch es gibt einen Freibetrag für Einkommen aus zusätzlicher Altersversorgung (dazu zählt auch die Betriebsrente aus Entgeltumwandlung).

Grundfreibetrag: Eine Rente von 100 Euro netto im Monat ist immer von der Anrechnung ausgenommen, d.h. die 100 Euro netto bleiben erhalten. Weiterer Freibetrag: Von weiteren Renteneinkünften, die über diese 100 Euro hinausgehen, werden 30 Prozent ebenfalls nicht angerechnet (maximal weitere 124,50 Euro in 2022).

Insgesamt ist der Freibetrag auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe I, also auf 224,50 Euro netto (Stand 2022) gedeckelt.

Entgeltumwandlung bei bestehender Zusatzversorgung

Hat die Entgeltumwandlung Auswirkungen auf Leistungen aus der Zusatzversorgung?

Es ergeben sich keine Auswirkungen. Weder sinkt durch die Entgeltumwandlung die Leistung aus der Zusatzversorgung, noch wird eine Anrechnung vorgenommen.

Steuerliche Auswirkungen bei umlagefinanzierter Zusatzversorgung (Pflichtversicherung bei der ZVK des KVBW Abrechnungsverband I)

Für Umlagen, die vom Arbeitgeber aus der Pflichtversicherung an die ZVK des KVBW entrichtet werden, gibt es einen steuerlichen Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG. Dieser Freibetrag beläuft sich ab dem 01.01.2020 auf 3 Prozent und ab dem 01.01.2025 auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG (Beiträge zur Entgeltumwandlung, Zusatzbeitrag aus der Pflichtversicherung bei der ZVK des KVBW) zehren den Freibetrag für die Umlage nach § 3 Nr. 56 EStG auf. Dies hat zur Folge, dass der für die Umlage verbleibende Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG reduziert wird oder entfällt. Die Umlage aus der Pflichtversicherung bei der ZVK des KVBW wird (vollständig oder anteilig) steuerpflichtig. Was nicht pauschal versteuert werden kann, muss individuell vom Arbeitnehmer versteuert werden.

Steuerliche Auswirkungen bei kapitalgedeckter Zusatzversorgung (Pflichtversicherung bei der ZVK des KVBW Abrechnungsverband II)

Die Freibeträge für die Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs.1 Nr. 9 SVEV betragen im Jahr 4 Prozent (Freibetrag für Verbeitragung in der Sozialversicherung) bzw. 8 Prozent (steuerlicher Freibetrag) der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West). Die Beitragsbemessungsgrenze wird für jedes Kalenderjahr neu festgesetzt. Die Kapitalgedeckte Zusatzversorgungseinrichtung wird wie die versicherungsförmigen Durchführungswege (z.B. Direktversicherung, Pensionskasse) steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt. Beiträge an die kapitalgedeckte Zusatzversorgungseinrichtung mindern den für die Entgeltumwandlung jeweils verbleibenden Freibetrag. Übersteigen die Beiträge zur Zusatzversorgung und der Beitrag für die Entgeltumwandlung den jeweiligen Freibetrag, fallen für den übersteigenden Betrag Steuern bzw. Sozialversicherungsbeiträge an.

Das gilt auch für den an die ZV-Einrichtung zu entrichtenden Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband I des KVBW.

Entgeltumwandlungsvereinbarung (Direktversicherung)

Zwischen
Name, Anschrift - Arbeitgeber-
und Frau/Herrn Maria Mustermann, 01.02.1977, Musterstraße 1, 11111 Musterstadt
- Mitarbeiter/in -

wird ergänzend mit Wirkung ab dem 01. folgendes vereinbart.

§ 1 Umwandlung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt

Folgender Entgeltbestandteil wird gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

monatlich 50,00 € 100,00 € 150,00 € €
(anderer Betrag)

Zum Umwandlungsbetrag werden zusätzlich 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss in die Direktversicherung gezahlt. Die Umwandlung erfolgt über einen Rahmenvertrag bei folgendem Versorgungsträger:

Allianz RV-Nr. 5/339508 VRK RV-Nr. 096/000737-D-99

§ 2 Durchführungsweg

Das umgewandelte Entgelt wird in eine Direktversicherung eingebracht. Die Direktversicherung wird durch den Arbeitgeber auf das Leben des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin abgeschlossen. Der/die Mitarbeiter/in wird versicherte Person.

Beitragsorientierte Leistungszusage: Der Arbeitgeber sagt ausschließlich die Leistungen zu, wie sie sich nach Zahlung der Versicherungsbeiträge nach Art und Umfang aus dem mit dem Versicherer geschlossenen Versicherungsvertrag nach versicherungsmathematischer Umsetzung ergeben - vorbehaltlich der Annahme durch den Versicherer und unter Beachtung der Kalkulations- und Annahmerichtlinien des Versicherers sowie etwaiger Ausschlüsse. Der Versicherungsvertrag ist Bestandteil der Versorgungszusage. Es gelten die Versicherungsbedingungen und die Bestimmungen des Rahmenvertrages. Nähere Einzelheiten enthält die Versicherungsbescheinigung für die versicherte Person.

Überschussanteile/Erträge werden nur zur Verbesserung der Leistung verwendet. Die Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen. Dem/der Mitarbeiter/in wird ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wird dem/der Mitarbeiter/in das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt, bei Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft. Der Arbeitgeber wird ausdrücklich die versicherungsförmige Lösung verlangen.

Unterbrechung der Entgeltumwandlung bei entgeltlosen Arbeitszeiten: Der Arbeitgeber beantragt im Regelfall beim Versicherer eine Unterbrechung der Versicherung. Der/die Mitarbeiter/in kann die Versicherungsbeiträge während der entgeltlosen Zeit aus eigenen Mitteln weiter an den Versicherer zahlen, um auf diese Weise den Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten.

§ 3 Schlussbestimmungen

Die ggf. einbezogenen Arbeitsrechtsregelungen oder ggf. bestehenden tarifvertraglichen Regelungen finden in der jeweils geltenden Fassung Anwendung; sie sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Diese Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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 wirtschaftlichen Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt. Bei Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen oder bei Änderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung werden Arbeitgeber und Mitarbeiter/in eine interessengerechte Vertragsanpassung vereinbaren. Änderungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

Die nachfolgenden Hinweise zur Entgeltumwandlung sind dem/der Mitarbeiter/in bekannt; sie sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

Ort/Datum

Unterschrift Mitarbeiter/in

Ort/Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Exemplar für den Arbeitgeber

Rahmen für Entgeltumwandlung

1. Die konkrete, individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung ist in Schriftform zu treffen. Das gilt auch für Änderungen. Der künftige, noch nicht fällige Anspruch des Mitarbeitenden wird in Höhe des im Einzelfall vereinbarten Bruttobetrag nach § 1 a BetrAVG unter Verzicht des Mitarbeitenden auf Barlohn in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt. Der Umwandlungsbetrag ist vom Arbeitgeber abzurechnen und abzuführen jeweils zum vereinbarten Termin der Arbeitsentgeltzahlung und -abrechnung, erstmals für den Monat, der auf den Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung folgt.
2. Sofortige Unverfallbarkeit: Bei Entgeltumwandlung behält der Mitarbeitende die Anwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Dem entspricht ein unwiderrufliches Bezugsrecht aus dem Versicherungsvertrag.
3. Mindestbetrag: Nach den geltenden Bestimmungen muss der jährliche Entgeltumwandlungsbetrag mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) erreichen. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgelegt.
4. Sozialversicherungsbeitragsfreier Höchstbetrag: Bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) können sozial-versicherungsbeitragsfrei als Beiträge geleistet werden. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich neu festgelegt. Den vorgenannten Höchstbetrag übersteigende Beiträge sind sozialversicherungsbeitragspflichtig.
5. Steuerfreibetrag bei Direktversicherung: Bis jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) können derzeit steuerfrei als Beiträge geleistet werden; pauschal versteuerte Beiträge nach § 40 b EStG alter Fassung werden jedoch auf den Steuerfreibetrag angerechnet.
6. Entgeltumwandlung kann steuer- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei* durchgeführt werden, soweit der Höchstbetrag bzw. der Steuerfreibetrag zusammen mit den Beiträgen / Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers an die Zusatzversorgung (kapitalgedeckt) nicht überschritten wird.

Weitere Hinweise zur Entgeltumwandlung

1. Versicherungsvertragliche Lösung bei vorzeitigem Ausscheiden: Bei der Direktversicherung dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden. Hier wird dem ausgeschiedenen Mitarbeitenden für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung aus eigenen Beiträgen eingeräumt. Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung oder Versorgung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen. Dem Mitarbeitenden wird darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt.
2. Der Mitarbeitende wird darauf hingewiesen, dass infolge der Entgeltumwandlung eine Minderung des sozialversicherungsbeitragspflichtigen Entgelts eine relative Minderung gesetzlicher Leistungsansprüche aus der Sozialversicherung nach sich ziehen kann - beispielsweise, dass sich
 - in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche ergibt,
 - Auswirkungen auf die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie auf die Gleitzone- und Geringfügigkeitsgrenze ergeben können,
 - bei Altersteilzeit eine Minderung des Aufstockungsbetrages ergibt,
 - grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Mitarbeitenden abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld), verringert.
3. Versorgungsleistungen - Der Mitarbeitende wird darauf hingewiesen, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen
 - die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung): Versorgungsleistungen werden nachgelagert in der Leistungsphase besteuert, soweit in der Anwartschaftsphase keine Steuern zu entrichten gewesen sind;
 - aus den Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner* versichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen Beitragssatz allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.

Ergänzender Hinweis für Mitarbeitende mit Zusatzversorgung (ZV)

1. Die Entgeltumwandlung hat keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen aus einer ZV.
2. Steuerliche Auswirkungen bei umlagefinanzierter ZV (Pflichtversicherung im Abrechnungsverband I des KVBW):

Für Umlagen, die an die Zusatzversorgungseinrichtung entrichtet werden, gibt es einen steuerlichen Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG. Dieser Freibetrag beläuft sich ab dem 01.01.2020 auf 3 % und ab dem 01.01.2025 auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zehren den Freibetrag für die Umlage nach § 3 Nr. 56 EStG auf. Dies hat zur Folge, dass der für die Umlage verbleibende Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG reduziert wird oder entfällt. Die Umlage aus der Pflichtversicherung wird (vollständig oder anteilig) steuerpflichtig. Was nicht pauschal versteuert werden kann, muss individuell vom Mitarbeitenden versteuert werden.

3. Steuer- und SV-rechtliche Auswirkungen bei kapitalgedeckter ZV (Pflichtversicherung im Abrechnungsverband II des KVBW):

Beiträge an die kapitalgedeckte ZV mindern den für die Entgeltumwandlung verbleibenden Steuer- und SV-Freibetrag. Übersteigen die Beiträge zur ZV und der Beitrag für die Entgeltumwandlung den jeweiligen Freibetrag, fallen für den übersteigenden Betrag Steuern und SV-Beiträge an. (s. o. Nr. 4 und 5)

Das gilt auch für den an die ZV-Einrichtung zu entrichtenden Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband I des KVBW.

*) Hinweise zu Sozialversicherungsbeiträgen betreffen nur Mitarbeitende, die in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert sind.

Entgeltumwandlungsvereinbarung (Direktversicherung)

Zwischen
Name, Anschrift - Arbeitgeber-
und Frau/Herrn Maria Mustermann, 01.02.1977, Musterstraße 1, 11111 Musterstadt
- Mitarbeiter/in -

wird ergänzend mit Wirkung ab dem 01. folgendes vereinbart.

§ 1 Umwandlung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt

Folgender Entgeltbestandteil wird gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

monatlich 50,00 € 100,00 € 150,00 € €
(anderer Betrag)

Zum Umwandlungsbetrag werden zusätzlich 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss in die Direktversicherung gezahlt. Die Umwandlung erfolgt über einen Rahmenvertrag bei folgendem Versorgungsträger:

Allianz RV-Nr. 5/339508 VRK RV-Nr. 096/000737-D-99

§ 2 Durchführungsweg

Das umgewandelte Entgelt wird in eine Direktversicherung eingebracht. Die Direktversicherung wird durch den Arbeitgeber auf das Leben des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin abgeschlossen. Der/die Mitarbeiter/in wird versicherte Person.

Beitragsorientierte Leistungszusage: Der Arbeitgeber sagt ausschließlich die Leistungen zu, wie sie sich nach Zahlung der Versicherungsbeiträge nach Art und Umfang aus dem mit dem Versicherer geschlossenen Versicherungsvertrag nach versicherungsmathematischer Umsetzung ergeben - vorbehaltlich der Annahme durch den Versicherer und unter Beachtung der Kalkulations- und Annahmerichtlinien des Versicherers sowie etwaiger Ausschlüsse. Der Versicherungsvertrag ist Bestandteil der Versorgungszusage. Es gelten die Versicherungsbedingungen und die Bestimmungen des Rahmenvertrages. Nähere Einzelheiten enthält die Versicherungsbescheinigung für die versicherte Person.

Überschussanteile/Erträge werden nur zur Verbesserung der Leistung verwendet. Die Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen. Dem/der Mitarbeiter/in wird ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wird dem/der Mitarbeiter/in das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt, bei Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft. Der Arbeitgeber wird ausdrücklich die versicherungsförmige Lösung verlangen.

Unterbrechung der Entgeltumwandlung bei entgeltlosen Arbeitszeiten: Der Arbeitgeber beantragt im Regelfall beim Versicherer eine Unterbrechung der Versicherung. Der/die Mitarbeiter/in kann die Versicherungsbeiträge während der entgeltlosen Zeit aus eigenen Mitteln weiter an den Versicherer zahlen, um auf diese Weise den Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten.

§ 3 Schlussbestimmungen

Die ggf. einbezogenen Arbeitsrechtsregelungen oder ggf. bestehenden tarifvertraglichen Regelungen finden in der jeweils geltenden Fassung Anwendung; sie sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Diese Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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 wirtschaftlichen Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt. Bei Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen oder bei Änderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung werden Arbeitgeber und Mitarbeiter/in eine interessengerechte Vertragsanpassung vereinbaren. Änderungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

Die nachfolgenden Hinweise zur Entgeltumwandlung sind dem/der Mitarbeiter/in bekannt; sie sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

Ort/Datum

Unterschrift Mitarbeiter/in

Ort/Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Exemplar für die/den Mitarbeitende/n

Rahmen für Entgeltumwandlung

1. Die konkrete, individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung ist in Schriftform zu treffen. Das gilt auch für Änderungen. Der künftige, noch nicht fällige Anspruch des Mitarbeitenden wird in Höhe des im Einzelfall vereinbarten Bruttobetrag nach § 1 a BetrAVG unter Verzicht des Mitarbeitenden auf Barlohn in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt. Der Umwandlungsbetrag ist vom Arbeitgeber abzurechnen und abzuführen jeweils zum vereinbarten Termin der Arbeitsentgeltzahlung und -abrechnung, erstmals für den Monat, der auf den Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung folgt.
2. Sofortige Unverfallbarkeit: Bei Entgeltumwandlung behält der Mitarbeitende die Anwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Dem entspricht ein unwiderrufliches Bezugsrecht aus dem Versicherungsvertrag.
3. Mindestbetrag: Nach den geltenden Bestimmungen muss der jährliche Entgeltumwandlungsbetrag mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) erreichen. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgelegt.
4. Sozialversicherungsbeitragsfreier Höchstbetrag: Bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) können sozial-versicherungsbeitragsfrei als Beiträge geleistet werden. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich neu festgelegt. Den vorgenannten Höchstbetrag übersteigende Beiträge sind sozialversicherungsbeitragspflichtig.
5. Steuerfreibetrag bei Direktversicherung: Bis jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) können derzeit steuerfrei als Beiträge geleistet werden; pauschal versteuerte Beiträge nach § 40 b EStG alter Fassung werden jedoch auf den Steuerfreibetrag angerechnet.
6. Entgeltumwandlung kann steuer- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei* durchgeführt werden, soweit der Höchstbetrag bzw. der Steuerfreibetrag zusammen mit den Beiträgen / Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers an die Zusatzversorgung (kapitalgedeckt) nicht überschritten wird.

Weitere Hinweise zur Entgeltumwandlung

1. Versicherungsvertragliche Lösung bei vorzeitigem Ausscheiden: Bei der Direktversicherung dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden. Hier wird dem ausgeschiedenen Mitarbeitenden für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung aus eigenen Beiträgen eingeräumt. Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung oder Versorgung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen. Dem Mitarbeitenden wird darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt.
2. Der Mitarbeitende wird darauf hingewiesen, dass infolge der Entgeltumwandlung eine Minderung des sozialversicherungsbeitragspflichtigen Entgelts eine relative Minderung gesetzlicher Leistungsansprüche aus der Sozialversicherung nach sich ziehen kann - beispielsweise, dass sich
 - in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche ergibt,
 - Auswirkungen auf die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie auf die Gleitzone- und Geringfügigkeitsgrenze ergeben können,
 - bei Altersteilzeit eine Minderung des Aufstockungsbetrages ergibt,
 - grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Mitarbeitenden abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld), verringert.
3. Versorgungsleistungen - Der Mitarbeitende wird darauf hingewiesen, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen
 - die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung): Versorgungsleistungen werden nachgelagert in der Leistungsphase besteuert, soweit in der Anwartschaftsphase keine Steuern zu entrichten gewesen sind;
 - aus den Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner* versichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen Beitragssatz allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.

Ergänzender Hinweis für Mitarbeitende mit Zusatzversorgung (ZV)

1. Die Entgeltumwandlung hat keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen aus einer ZV.
2. Steuerliche Auswirkungen bei umlagefinanzierter ZV (Pflichtversicherung im Abrechnungsverband I des KVBW):

Für Umlagen, die an die Zusatzversorgungseinrichtung entrichtet werden, gibt es einen steuerlichen Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG. Dieser Freibetrag beläuft sich ab dem 01.01.2020 auf 3 % und ab dem 01.01.2025 auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zehren den Freibetrag für die Umlage nach § 3 Nr. 56 EStG auf. Dies hat zur Folge, dass der für die Umlage verbleibende Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG reduziert wird oder entfällt. Die Umlage aus der Pflichtversicherung wird (vollständig oder anteilig) steuerpflichtig. Was nicht pauschal versteuert werden kann, muss individuell vom Mitarbeitenden versteuert werden.

3. Steuer- und SV-rechtliche Auswirkungen bei kapitalgedeckter ZV (Pflichtversicherung im Abrechnungsverband II des KVBW):

Beiträge an die kapitalgedeckte ZV mindern den für die Entgeltumwandlung verbleibenden Steuer- und SV-Freibetrag. Übersteigen die Beiträge zur ZV und der Beitrag für die Entgeltumwandlung den jeweiligen Freibetrag, fallen für den übersteigenden Betrag Steuern und SV-Beiträge an. (s. o. Nr. 4 und 5)

Das gilt auch für den an die ZV-Einrichtung zu entrichtenden Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband I des KVBW.

*) Hinweise zu Sozialversicherungsbeiträgen betreffen nur Mitarbeitende, die in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert sind.