

Entgeltumwandlungsvereinbarung (freiwillige Zusatzversorgung)

Zwischen

.....
(Name, Anschrift) - Arbeitgeber-

und Frau / Herrn

.....
(Name, Vorname, Anschrift privat) - Mitarbeiter/in -

wird ergänzend zum Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 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 _____ EUR
- jährlich _____ EUR jeweils im Monat **November**

Zum Umwandlungsbetrag werden zusätzlich 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss gezahlt.

Die Umwandlung erfolgt zugunsten einer freiwilligen Versicherung bei folgendem Versorgungsträger:

- Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK) „EZVK plus“
- Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) „VBL extra“
- Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (ZVK KVBW) „ZVK PlusRente“

§ 2 Durchführungsweg Zusatzversorgungseinrichtung (Pensionskasse)

Das umgewandelte Entgelt wird in die freiwillige Versicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung als Pensionskasse eingebracht. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber. Der/die Mitarbeiter/in wird versicherte Person bzw. Versicherter.

Beitragsorientierte Leistungszusage: Der Arbeitgeber sagt ausschließlich die Leistungen zu, wie sie sich nach Zahlung der Versicherungsbeiträge nach Art und Umfang aus der mit dem Versorgungsträger geschlossenen Vereinbarung nach versicherungsmathematischer Umsetzung ergeben. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen des Versorgungsträgers für die freiwillige Versicherung sind Bestandteil der Versorgungszusage. Nähere Einzelheiten enthält der Versicherungsnachweis für die versicherte Person.

Die Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung ist ausgeschlossen. Der/die Mitarbeiter/in bzw. seine/ihre Hinterbliebenen sind unwiderruflich leistungsberechtigt.

§ 3 Schlussbestimmungen

Die ggf. einbezogenen Arbeitsrechtsregelungen oder ggf. bestehenden tarifvertraglichen Regelungen finden Anwendung. 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 nahekommt. 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

Unterschriften Arbeitgeber

Hinweise zur Entgeltumwandlung (freiwillige Versicherung)

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.
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 sozialversicherungsbeitragsfrei als Beiträge geleistet werden. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich neu festgelegt. Den vorgenannten Höchstbetrag übersteigende Beiträge sind sozialversicherungsbeitragspflichtig.
5. Steuerfreibetrag bei Pensionskasse: Bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) können steuerfrei als Beiträge geleistet werden; pauschal versteuerte Beiträge werden jedoch auf den Steuerfreibetrag angerechnet.
6. **Entgeltumwandlung kann steuer- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei* durchgeführt werden, soweit der Höchstbetrag nach Ziffer 4 bzw. der Steuerfreibetrag nach Ziffer 5 nicht bereits durch Beiträge für die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung oder (kapitalgedeckte) Zusatzversorgung ausgeschöpft sind.**

Weitere Hinweise zur Entgeltumwandlung

1. Überschussanteile/Erträge dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden. Der/die Mitarbeiter/in kann die Versicherungsbeiträge während entgeltloser Zeiten aus eigenen Mitteln weiter an die Versorgungseinrichtung zahlen. Für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wird die Versicherungsnehmereigenschaft auf den/die Mitarbeiter/in übertragen und ihm/ihr das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt. Das hat in der Regel binnen drei Monaten zu geschehen. Die Versicherung kann auch auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung übertragen werden, an andere Versorgungsträger bzw. Versicherer kann der Barwert übertragen werden.
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 Kapitaleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.

Ergänzender Hinweis für Mitarbeitende mit Zusatzversorgung

1. Die Entgeltumwandlung hat keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen aus einer Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung.
2. **Steuer- und SV-rechtliche Auswirkungen bei kapitalgedeckter Zusatzversorgung.** Die kapitalgedeckte Zusatzversorgungseinrichtung wird wie die versicherungsförmigen Durchführungswege (z.B. Direktversicherung, Pensionskasse) steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt. Der SV-Freibetrag nach § 1 Abs.1 Nr. 9 SVEV beträgt nach wie vor im Jahr 4% der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West). Beiträge an die kapitalgedeckte Zusatzversorgungseinrichtung (Pflichtversicherung) mindern den jeweils für die Entgeltumwandlung (freiwillige Versicherung) verbleibenden Freibetrag.
3. **Steuerliche Auswirkungen bei umlagefinanzierter Zusatzversorgung.** Für Umlagen an die umlagefinanzierte Zusatzversorgungseinrichtung 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. Der Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG verbleibt daneben in voller Höhe für die Entgeltumwandlung. Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zehren jedoch den Freibetrag für die Umlage nach § 3 Nr. 56 EStG auf. Durch eine Entgeltumwandlung in einem versicherungsförmigen Durchführungswege (z.B. Direktversicherung) wird der Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt - mit der Folge, dass der für die Umlage verbleibende Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG reduziert wird oder entfällt. Die Umlage an die Zusatzversorgungseinrichtung wird damit (vollständig oder anteilig) steuerpflichtig. Was nicht pauschal versteuert wird, muss individuell vom Mitarbeitenden versteuert werden.

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