

# Entgeltumwandlungsvereinbarung (Direktversicherung)

Zwischen .....  
Name, Anschrift

- Arbeitgeber-

und Frau/Herrn

- 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 ..... €

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

## 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.