

# Entgeltumwandlungsvereinbarung

Zwischen \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber)  
und Herrn/Frau \_\_\_\_\_ Pers.Nr. \_\_\_\_\_ (Mitarbeiter)

wird in Abänderung des bestehenden Dienstvertrages die Umwandlung von Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung vereinbart.

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht

- wird diese Entgeltumwandlung in Ergänzung zu der bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen.
- ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung.

## I. Umwandlungsbetrag

Folgende Entgeltbestandteile werden in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

- Laufendes Arbeitsentgelt**,  
erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_, in Höhe von 1/\_\_\_\_ jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR
- Vermögenswirksame Leistungen**,  
erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_, in Höhe von 1/\_\_\_\_ jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR
- \_\_\_\_\_ (Sonderbezüge, z. B. Weihnachtsgeld),  
erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_, in Höhe von 1/\_\_\_\_ jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR

und ggf. **zusätzlich**

- Überstundenentgelt**,  
erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_, in Höhe eines Betrages von \_\_\_\_\_ EUR bzw. \_\_\_\_\_ % des monatlichen Überstundenentgelts (mindestens 300 EUR jährlich – Überstundenbaustein)<sup>1</sup>

## II. Arbeitgeberzuschuss

Der Umwandlungsbetrag erhöht sich, begrenzt bis \_\_\_\_\_, um einen arbeitgeberfinanzierten Betrag in Höhe von  \_\_\_\_\_ EUR bzw.  \_\_\_\_\_ % des Umwandlungsbetrages. Wird der Arbeitgeberzuschuss nur zeitlich begrenzt gewährt, wird der Anspruch des Mitarbeiters auf künftiges laufendes Entgelt um einen zusätzlichen Betrag in Höhe des wegfallenden arbeitgeberfinanzierten Beitrags gekürzt, so dass der Beitrag zu der Versorgung insgesamt gleich bleibt.

Der Mitarbeiter verzichtet hierzu unwiderruflich auf seinen bisherigen Anspruch auf \_\_\_\_\_.<sup>2</sup>

## III. Dynamisierung

Der sich aus Ziffer I und ggf. Ziffer II ergebende Gesamtbeitrag erhöht sich jedes Jahr automatisch wie folgt:<sup>3</sup>

- Der Betrag erhöht sich jährlich im selben Verhältnis wie die geltende Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland-West.
- Der Betrag erhöht sich um \_\_\_\_\_ EUR bzw. \_\_\_\_\_ % des Vorjahresbetrages.
- Abweichend zu der vereinbarten Beitragsdynamik wird für das zweite bis zum sechsten Versicherungsjahr eine Beitragserhöhung von 20 % des Vorjahresbeitrags festgelegt. Ab dem siebten Jahr erhöht sich der Beitrag wie vereinbart.

Der zusätzliche Beitrag wird

- ausschließlich vom Mitarbeiter durch zusätzliche Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt finanziert.
- anteilig nach Finanzierungsquote (Verhältnis Entgeltumwandlung – Arbeitgeberfinanzierung) gemeinsam von Mitarbeiter und Arbeitgeber getragen. Der Mitarbeiter wandelt dazu zusätzlich laufendes Arbeitsentgelt um.

<sup>1</sup> Voraussetzung für die Umwandlung von Überstundenentgelt ist, dass zuvor mindestens ein Betrag in Höhe von 500 EUR (arbeitgeberfinanziert oder durch Entgeltumwandlung) in die Versorgung eingebracht wird. Wird der vorgegebene Mindestumwandlungsbetrag aus Überstunden nicht erreicht, wird das laufende Entgelt um diesen Betrag gekürzt.

<sup>2</sup> z. B. vermögenswirksame Leistungen.

<sup>3</sup> Im Gruppenvertrag muss eine entsprechende Dynamisierung vorgesehen sein. Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe steuerliche Hinweise) sind zu beachten.

#### IV. Durchführungsweg und steuerliche Förderung

Das umgewandelte Entgelt wird in folgenden Durchführungsweg eingebracht:

- Direktversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG
- Pensionskasse bei der Allianz Pensionskasse AG

Die Beiträge zum Versorgungsträger sollen wie folgt versteuert werden (vgl. dazu auch die steuerlichen Hinweise am Ende des Dokumentes):

- § 3 Nr. 63 EStG
- § 3 Nr. 63 EStG (Vervielfältiger)
- § 40b EStG
- § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG (Vervielfältiger)

Die auf diesen Versicherungsbeitrag entfallende pauschale Lohnsteuer, ggf. Kirchenlohnsteuer sowie der Solidaritätszuschlag wird

- vom Mitarbeiter getragen
- vom Arbeitgeber finanziert

#### V. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat bezogen auf den Entgeltumwandlungsteil einen unwiderruflichen Anspruch (Bezugsrecht) auf die Versicherungs-/Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versicherungs-/Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung, das Bezugsrecht bzgl. des arbeitgeberfinanzierten Teils der Versorgung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versicherungs-/Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungs-/Versicherungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versicherung/Versorgung aushändigt (s. a. Punkt VI Nr. 2).
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden – auch bezogen auf einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss – so lange gezahlt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.  
Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.
3. Diese Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von \_\_\_\_\_ Monaten für die Zukunft gekündigt werden. Soweit der Mitarbeiter nach Wirksamkeit der Kündigung nicht die Zahlung der Versicherungsbeiträge übernimmt und die Vertragsparteien auch keine anderweitige Regelung treffen, wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.
4. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.
5. Eine zwischen den Vertragsparteien bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt. 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 wirtschaftlich Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt.

#### VI. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

1. Sofern zur Durchführung der Versorgung durch den Arbeitgeber eine Einzelversicherung auf das Leben des Mitarbeiters abgeschlossen wird, erklärt der Mitarbeiter mit seiner Unterschrift, dass er mit dem **Abschluss der Versicherung** einverstanden ist (§ 150 VVG).

Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift ferner, dass er folgende Punkte zur Kenntnis genommen hat:

2. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass kein oder nur ein unter den eingezahlten Versicherungsbeiträgen vorhandener Versicherungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des VVG ratierlich auf mindestens die ersten fünf Jahre verteilt werden, und bei Kündigung (§§ 168, 169 VVG) bzw. bei Beitragsfreistellung (§ 165 VVG) ggf. noch ein angemessener Stornoabzug erfolgt.

3. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen (als Einzelversicherung) weiterführen (wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber ein Gruppen-/oder Rahmenvertrag abgeschlossen wurde), entfallen diese Sonderkonditionen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind). Nicht möglich ist es nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 und Abs. 3 BetrAVG), beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis den Vertrag aufzulösen oder in sonstiger Weise über die Werte vorzeitig wirtschaftlich zu verfügen. Der Arbeitgeber macht von der Möglichkeit der Anspruchsbegrenzung nach § 2 Abs. 2 Satz 3 bzw. Abs. 3 Satz 2 BetrAVG Gebrauch.
4. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt, dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 24.07.2013 Rn. 287). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter oder Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Mitarbeiter einen gemeinsamen Wohnsitz und Haushaltführung haben und in einer **separaten Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber **namentlich benannt** wurden. An beliebige Dritte kann, wenn keine steuerlich anerkannten Hinterbliebenen vorhanden sind, einmalig für sämtliche Versorgungen ein angemessenes Sterbegeld (max. 8.000 EUR) gezahlt werden. Nähere Einzelheiten zur Hinterbliebenenversorgung sind in der Versicherungs-/Versorgungszusage geregelt.
5. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den **vollen** allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Für freiwillig in der GKV versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Entsprechend der Versicherung in der KVdR sind von den Rentnern die Beiträge zur gesetzlichen Pflegekasse allein zu tragen.
6. Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Liegt eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (oder einer privaten Krankenversicherung) vor, kann eine Entgeltumwandlung dazu führen, dass wieder eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt.
7. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Systeme. Wird bei einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse die Überschussverwendungsart „**Überschussrente**“ vorgesehen, ist folgendes zu beachten: Bei dieser Verwendungsart sind bereits zum Rentenbeginn mögliche, nicht garantierte Überschüsse in die Rente eingerechnet. Entwickelt sich die Überschussbeteiligung nicht wie prognostiziert, kann dies dazu führen, dass die Rente zeitweise nicht weiter ansteigt oder sogar sinkt, jedoch nie unter die zu Rentenbeginn garantierten Leistungen. Die Höhe der Überschüsse hängt vor allem von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt, dem Risikoverlauf und den Kosten ab.
8. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung (Invest alpha-Balance, KomfortDynamik bzw. IndexSelect) abgeschlossen, gilt folgendes: Diese Produkte bieten im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; beinhalten auf der anderen Seite aber auch höhere Risiken. Der Mitarbeiter hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei der klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Mitarbeiter trägt aber auch im Falle von Kursrückgängen das Risiko, lediglich die garantierte Mindestrente zu erhalten. Der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich keine Verantwortung dafür, dass eine positive Wertentwicklung erfolgt bzw. die Rendite der Versicherung über derjenigen einer klassischen Rentenversicherung liegt. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter bevollmächtigt hat, jederzeit selbst über die Fondsanlage bei der Invest alpha-Balance zu bestimmen bzw. die Entscheidung zwischen sicherer Verzinsung und Indexpartizipation bei dem Tarif IndexSelect zu treffen. Dem Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.
9. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (steuerliche Hinweise und Hinweistexte im Angebot) sind vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen worden.

---

 Ort/Datum

---

 Unterschrift des Arbeitgebers

---

 Ort/Datum

---

 Unterschrift des Mitarbeiters

## Steuerliche Hinweise

Die folgenden Hinweise sollen die wichtigsten praktischen Fälle abdecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei Zweifelsfragen wird die Konsultation eines steuerlichen Beraters empfohlen.

### § 3 Nr. 63 EStG

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung sind beim Arbeitnehmer einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für die alten Bundesländer (BBG DRV/West) nicht übersteigen. Es kann ein zusätzlicher Betrag (max. 1.800 EUR jährlich) in Anspruch genommen werden, wenn zuvor 4 % der BBG DRV/West ausgeschöpft worden sind. Der zusätzliche Betrag kann nur dann genutzt werden, wenn § 40b EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung nicht angewendet wird und die Beiträge für eine Zusage geleistet werden, die nach dem 01.01.2005 erteilt wurde. Wurde bereits eine Zusage vor dem 01.01.2005 erteilt, kann der zusätzliche Betrag dann genutzt werden, wenn in der neuen Zusage ein zusätzliches biometrisches Risiko eingeschlossen wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist. Eine weitere Möglichkeit der Nutzung des Aufstockungsbetrages besteht dann, wenn für die neue Zusage ein anderer Durchführungsweg gewählt wird und in der neuen Zusage ausdrücklich festgelegt wird, dass aus einer älteren Zusage bestehende Rechte unberührt bleiben und auch die ältere(n) Zusage(n) die neue Zusage unberührt lässt (lassen). Für den zusätzlichen Betrag besteht keine Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.

### § 40b EStG

Die pauschale Lohnsteuer nach § 40b EStG beträgt 20 % des Versicherungsbeitrages. Die individuelle Kirchenlohnsteuer ist nicht bundeseinheitlich geregelt; sie beträgt je nach Bundesland 8 % oder 9 % der pauschalen Lohnsteuer. Es wird ein Solidaritätszuschlag von 5,5 % auf die pauschale Lohnsteuer erhoben. Bei 8 % bzw. 9 % individueller Kirchenlohnsteuer beträgt die steuerliche Gesamtbelastung des Versicherungsbeitrages 22,7 % bzw. 22,9 %. **Voraussetzung für die Nutzung des § 40b EStG ist, dass eine Altzusage vor dem 01.01.2005 vorhanden ist.** Im Rahmen der Pensionskasse kann § 40b EStG darüber hinaus nur dann genutzt werden, wenn zuvor 4 % der BBG DRV/West ausgeschöpft wurden.

„Pauschalierungsklausel“: Im Versicherungsvertrag wird zwingend unwiderruflich vereinbart, dass während der Dauer des Dienstverhältnisses eine Übertragung der Versicherungsnehmer-Eigenschaft und eine Abtretung von Rechten aus diesem Vertrag auf den versicherten Mitarbeiter bis zu dem Zeitpunkt, in dem dieser sein 59. Lebensjahr vollendet, insoweit ausgeschlossen ist, als die Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet worden sind. Es wird im Versicherungsvertrag zudem vereinbart werden, dass insoweit die Abtretung oder Beleihung des unwiderruflichen Bezugsrechts durch den versicherten Mitarbeiter ausgeschlossen ist.