

# Vereinbarung zur Umwandlung von Arbeitsentgelt in eine betriebliche Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG

(Bei Übernahme der Versicherungsnehmereigenschaft durch Arbeitgeberwechsel / Versicherungsgesellschaft Pro bAV Pensionskasse AG)

zwischen

## Arbeitgeber

(Versicherungsnehmer)  
Name / Anschrift

## Arbeitnehmer

(versicherte Person)  
Name / Anschrift

Geburtsdatum

Personal-Nr.

Diensteintritt

Durchführungsweg: Pensionskasse

Steuerliche Förderung: § 3 Nr. 63 EStG

### Zusageart:

Die Zusageart ist den bisherigen Versicherungsunterlagen zu entnehmen und bleibt erhalten. Diese kann nicht geändert werden.

#### a) Beitragsorientierte Leistungszusage

Der Arbeitnehmer erhält bei der beitragsorientierten Leistungszusage aus den Beiträgen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete wertgleiche Versorgungsleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).

#### b) Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung stehen dem Arbeitnehmer bei Beginn der Altersrente die gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, zur Verfügung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Wenn bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht:

**Tritt diese Vereinbarung** an die Stelle der bisher Bestehenden (es gilt jedoch der Grundsatz der Nichtveränderbarkeit der vorherig getroffenen inhaltlichen Vertragsmodalitäten)

**Umwandlungsbetrag:** Der zukünftige Anspruch des Arbeitnehmers auf das laufende Arbeitsentgelt wird erstmalig zum

in einen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen in Höhe des Entgeltsverzichts zu einer betrieblichen Altersversorgung an die Pensionskasse im Sinne von § 1b Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG umgewandelt.

Der **Gesamtbeitrag** in Höhe von

EUR setzt sich wie folgt zusammen:

1. EUR aus vom Arbeitnehmer umgewandelten Anspruch auf Lohn/Gehalt
2. EUR aus vermögenswirksamen Leistungen
3. EUR aus Arbeitgeber-Zuschuss\*

\* § 1a Abs. 1a BetrAVG - Dieser Arbeitgeberzuschuss wird im Hinblick auf Sozialversicherungsersparnisse des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung geleistet und ist auf gesetzliche, tarifvertragliche oder durch Betriebsvereinbarung resultierende Zuschussverpflichtungen anrechenbar.

**Zahlweise:**      monatlich              vierteljährlich              halbjährlich              jährlich

Soweit auf Tarifvertrag beruhende Lohn/Gehalt/vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden, sieht dies der Tarifvertrag vor oder lässt dies zu.

Für den arbeitnehmerfinanzierten Teil gilt die sofortige gesetzliche, für den arbeitgeberfinanzierten Teil die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit.

### **Beitragsdynamik**

Ist im Versicherungsvertrag eine Dynamik (Erhöhung) vereinbart, sind dynamische Barlohnnumwandlungen nur innerhalb der bisherigen Vertragsgestaltung festgelegten Höchstgrenze möglich:

- Sofern ein Arbeitgeberzuschuss bezahlt wird, setzt sich der Erhöhungsbetrag aus der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags sowie der Erhöhung eines ggf. vereinbarten prozentualen Arbeitgeberzuschusses zusammen.
- Der aus der dynamischen Erhöhung resultierende Erhöhungsbetrag wird vom Arbeitnehmer getragen. Insoweit führt die Dynamikerhöhung zur Erhöhung des oben unter Nummer 1 genannten vom Arbeitnehmer umgewandelten Anspruchs auf Lohn/Gehalt.

Die vereinbarte Form entnehmen Sie dem Versicherungsschein bzw. den bisherigen Vertragsunterlagen.

### **Weitere Vereinbarungen**

#### **Bezugsrecht**

Der Arbeitnehmer hat bei einer Entgeltumwandlung für die Leistungen aus dem zugrundeliegenden Versicherungsvertrag sofort ein unwiderrufliches Bezugsrecht. Dieses erstreckt sich im Todesfalle auch auf die möglichen Hinterbliebenen. Als etwaige Hinterbliebene kommen in Betracht:

- Die/ der Witwe (-r), mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes verheiratet war,
- die/ der Lebenspartner(-in), mit dem der Arbeitnehmer eine eingetragene Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) begründet hatte und die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers noch bestand,
- Kinder im Sinne des § 32 EStG soweit und solange sie die Anforderungen des § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG erfüllen. Diesen Kindern sind gleichgestellt die Kinder, die im Haushalt der versicherten Person auf Dauer aufgenommen sind, welche in einem Obhuts- und Pflegeverhältnis zu der versicherten Person stehen und die nicht die Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 und 2 EStG zu der versicherten Person erfüllen (Pflegekint/ Stiefkint und faktisches Stiefkint). Es muss jedoch spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegen, in der, neben der geforderten namentlichen Benennung des Pflegekintes/ Stiefkintes und des faktischen Stiefkintes, bestätigt wird, dass ein entsprechendes Kindschaftsverhältnis besteht. Entsprechendes gilt, wenn ein Enkelkint auf Dauer im Haushalt der Großeltern aufgenommen wird.
- die/ der Lebenspartner(-in) oder gleichgeschlechtliche/r Lebenspartner (-in) einer nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes in einer auf Dauer angelegten häuslichen Gemeinschaft gelebt hat. Erforderlich ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Arbeitnehmers in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung der/des Lebensgefährten(-in) bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

Einzelheiten (insbesondere in Bezug auf die tatsächlichen Hinterbliebenen oder der Reihenfolge) sind den zugrunde liegenden allgemeinen Versicherungsbedingungen zu entnehmen.

### **Entgeltfreie Zeiten**

Die Versicherung wird vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gemäß den getroffenen Vereinbarungen abgeschlossen. Der Arbeitgeber wird die Versicherungsbeiträge in der vereinbarten Höhe entrichten, solange er zur Zahlung von Entgelt aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Endet die Entgeltfortzahlungspflicht, ohne dass das Dienstverhältnis beendet wird (entgeltfreie Zeiten wie z. B. Elternzeit oder Beendigung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall), so hat der Arbeitnehmer das Recht, die Beiträge privat weiterzuzahlen (beitragspflichtige Fortsetzung). Sollte der Arbeitnehmer keine private Fortführung beantragen, wird der Versicherungsvertrag beitragsfrei gestellt.

### **Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers**

Für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles ebenso wie für die Höhe derartiger unverfallbarer Anwartschaften gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz BetrAVG) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die durch Arbeitnehmerfinanzierung erworbene Anwartschaft auf Versorgungsleistungen über die Pensionskasse im Rahmen dieser Vereinbarung ist im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles sofort gesetzlich unverfallbar. Für den arbeitgeberfinanzierten Teil in Form des Arbeitgeberzuschusses gilt die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit.

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so steht diesem das Recht zu, die Versicherungsnehmereigenschaft zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu übernehmen.

Er hat dann die Möglichkeit, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umstellen zu lassen. Dazu teilt der Arbeitgeber bei Ausscheiden des Arbeitnehmers, spätestens jedoch bis 3 Monate nach dem Ausscheiden, der Pensionskasse mit, dass der Arbeitnehmer ausgeschieden ist und der vom Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 BetrAVG abgeschlossene Versicherungsvertrag auf ihn übertragen werden soll.

Darüber hinaus kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Der Anspruch auf Übertragung des Werts der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber bleibt hiervon unberührt.

Sind beim Ausscheiden des Arbeitnehmers die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Versicherung erfüllt, sind die Ansprüche des ausgeschiedenen Mitarbeiters gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG auf die sich aus dem Versicherungsvertrag ergebenden Leistungen begrenzt.

Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 4 bis 6 BetrAVG darf der ausgeschiedene Arbeitnehmer weder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen noch auf Grund der Kündigung den Rückkaufswert in Anspruch nehmen.

### **Kündigung**

Im Falle der Kündigung des vom Arbeitgeber abgeschlossenen Versicherungsvertrages bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dieser in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt. Der Rückkaufswert aufgrund Kündigung des Versicherungsvertrages darf aufgrund der gesetzlichen Einschränkungen des BetrAVG nicht in Anspruch genommen werden (§ 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 5 BetrAVG).

### **Verfügungsbeschränkungen für den Arbeitgeber**

Rechte und Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag können nicht abtreten, verpfändet oder beliehen werden (§ 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 4 BetrAVG).

### **Datenschutzerklärung / Einwilligung zur Speicherung der Entgeltumwandlungsvereinbarung**

Die betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung wird durch die Versicherungsgesellschaft durchgeführt und betreut. Der Arbeitgeber übermittelt an die Versicherungsgesellschaft, die zur Erfüllung ihres jeweiligen Auftrags benötigten, personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers. Die entsprechenden Daten werden durch die Versicherungsgesellschaft und etwaige von dieser beauftragte Dritte (z.B. versicherungsmathematische Gutachter sowie Versicherungsgesellschaften und Kapitalanlagegesellschaften, über die eine Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen erfolgt) erhoben und/oder verarbeitet und/oder genutzt, soweit sie zur Erfüllung ihres jeweiligen Auftrags benötigt werden.

Der Arbeitnehmer willigt ein, dass der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang Daten, die der ordnungsgemäßen Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung dienen, an den mit der Durchführung beauftragten Versorgungsträger weitergibt und diese oder eine andere beauftragte Stelle - unter Wahrung der Bestimmungen geltender Datenschutzgesetze - die Daten in Datensammlungen führen und verwalten.

\_\_\_\_\_  
Datum, Ort

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des versicherten Arbeitnehmers / versicherte Person

### **Steuern und Sozialversicherung**

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass - soweit sozialversicherungspflichtiges Entgelt umgewandelt wird - für den Umwandlungsbetrag keine Sozialversicherungsbeiträge mehr zu zahlen sind. Diese Sozialversicherungsfreiheit der Umwandlungsbeträge ist begrenzt auf eine Entgeltumwandlung von jährlich höchstens 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer ist darüber unterrichtet, dass mit der Minderung seiner Sozialversicherungsbeiträge auch eine entsprechende Minderung zukünftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z.B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.) verbunden ist.

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen gegebenenfalls der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Fällt das Jahresarbeitsentgelt durch Entgeltumwandlung unter die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung, so wird der Arbeitnehmer wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig. Lediglich in Ausnahmefällen tritt keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein.

Die Umwandlungsbeträge sind in voller Höhe innerhalb der steuerrechtlichen festgelegten Höchstgrenze für den Arbeitnehmer steuerfrei. Die Versicherungsleistungen, die auf gemäß § 3 Nr. 63 EStG geförderten Beträgen beruhen, sind nach § 22 Abs. 5 EStG einkommensteuerpflichtig.

### **Schlussbestimmungen**

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jeder der Vertragsparteien mit einer Frist von

zum

gekündigt werden. Die Vertragspartner werden sich bemühen, diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen.

\_\_\_\_\_  
Datum, Ort

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des versicherten Arbeitgebers / Versicherungsnehmers

\_\_\_\_\_  
Datum, Ort

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des versicherten Arbeitnehmers / versicherte Person