

Entgeltumwandlungsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung über die AHV

Zwischen

Arbeitgeber _____

und

Arbeitnehmer/-in

Name, Vorname _____

geb. am _____, Personal Nr. _____, Versich.Nr. (falls bekannt) _____

Straße _____ PLZ _____ Wohnort _____

wird in Ergänzung/Abänderung des Arbeitsvertrages/der Entgeltumwandlungsvereinbarung vom _____ folgende

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) getroffen:

1. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer (im Folgenden einheitlich „Arbeitnehmer“) und der Arbeitgeber vereinbaren auf der Grundlage einer

Beitragszusage mit Mindestleistung,

künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen durch die Pensionskasse **Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung der Technischen Überwachungs-Vereine -VVaG-** (kurz: „AHV“) umzuwandeln.

Die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich darauf, für die Leistungen zur Altersversorgung bei Erreichen der Altersgrenze das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich (Invaliditäts- und Hinterbliebenenschutz) verbraucht wurden, zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung).

Der Arbeitnehmer ermächtigt den Arbeitgeber, die Aufnahme bei der AHV als versorgungsrechtliche Person zu beantragen. Der Arbeitnehmer erklärt seine Einwilligung zum Abschluss eines Versicherungsvertrages auf sein Leben bei der AHV und seine Bereitschaft, alle Angaben zu machen, die für den Abschluss des Versicherungsvertrages erforderlich sind.

Grundlage dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung ist die Aufnahme des Arbeitnehmers durch die AHV. Wird der Arbeitnehmer nicht als Versorgungsberechtigter von der AHV aufgenommen, gilt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung als nicht abgeschlossen.

2. Nachfolgende zukünftigen Entgeltansprüche werden in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt:
- Zukünftige Entgeltansprüche **aus regelmäßigem Arbeitslohn** werden mit Wirkung
 - ab dem _____ monatlich in Höhe von _____ EURO herabgesetzt
 - ab dem _____ monatlich in Höhe von ____% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung herabgesetzt
 - _____
 - Zukünftige Entgeltansprüche **aus jährlichen Einmalzahlungen** (_____) werden mit Wirkung
 - ab dem _____ kalenderjährlich in Höhe von _____ EURO herabgesetzt
 - ab dem _____ kalenderjährlich in Höhe von ____% der kalenderjährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung herabgesetzt
 - _____
 - **Vermögenswirksame Leistungen** werden mit Wirkung
 - ab dem _____ monatlich in Höhe von _____ EURO umgewandelt
 - Ich wünsche Entgeltumwandlung gem. §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG (**Riester Förderung**) **aus dem Nettogehalt**
 - Jahresbeitrag _____ € ab dem _____ kalenderjährlich
 - Monatsbeitrag _____ € ab dem _____ € monatlich
 - einmalig _____ €, im _____ (Mindestsparbeitrag 60,00 € p.a.).
3. Ob, in welcher Höhe und zu welchem Zeitpunkt ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gewährt wird, ergibt sich aus den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen und der individualrechtlichen Rechtsgrundlage (z.B. Einzelvertrag oder Gesamtzusage) bzw. der kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage (z.B. Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag), in der die Bedingungen der Versorgungszusage zur Gewährung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung festgelegt sind. Es gilt die jeweils aktuelle Fassung. Arbeitgeberzuschüsse werden, soweit nichts anderes vereinbart ist, in Erfüllung des gesetzlichen oder eines tarifvertraglichen Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gewährt. Eine mehrfache Bezuschussung des Entgeltumwandlungsbetrages erfolgt nicht.
4. Der Arbeitgeber zahlt, soweit nichts anderes geregelt ist, die Beträge, auf welche der Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung vereinbarungsgemäß verzichtet hat, jeweils zu dem Zeitpunkt, zu dem sie ohne Entgeltumwandlungsvereinbarung fällig geworden wären, an die AHV. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers besteht in diesem Umfang, solange und soweit dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge des Arbeitgebers ohne die Entgeltumwandlung tatsächlich ein Entgeltanspruch zustehen würde. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortführen; anderenfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt. Ein Arbeitgeberzuschuss wird bei Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen nicht gewährt.

5. Die AHV erbringt ihre Leistungen in Abhängigkeit von den an sie entrichteten Beiträgen gemäß der Allgemeinen Versicherungsbedingungen

AVB Direkt ___ _____ **mit Hinterbliebenenschutz**
_____ **ohne Hinterbliebenenschutz (Single Tarif Option)**

in ihrer jeweils geltenden Fassung, die Bestandteil dieser Vereinbarung sind.

Die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die bei den einzelnen Leistungsarten im Versicherungsvertrag bzw. in den insoweit geltenden Versicherungsbedingungen vorgesehenen Leistungsvoraussetzungen erfüllt und die Gewährung der Versorgungsleistungen nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen beantragt hat.

6. Die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung von Ansprüchen aus dieser Versorgungszusage ist ausgeschlossen.
7. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, bleibt seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen aufrechterhalten, wenn und soweit im Zeitpunkt des Ausscheidens die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz erfüllt sind. Anwartschaften aus Entgeltumwandlung einschließlich eines Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) sind sofort gesetzlich unverfallbar. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ergibt sich aus § 2 Abs. 6 BetrAVG.
8. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass er, sofern er den Hinterbliebenenschutz gewählt hat (s. Nr. 5 der Entgeltumwandlungsvereinbarung) und nicht verheiratet ist oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebt, eine/n vorhandene/n Lebenspartner/in für seinen Todesfall als Begünstigte/n für die Lebenspartnerrente benennen kann. Voraussetzung für die Begünstigung ist insbesondere, dass der AHV spätestens zu Beginn der Lebenspartnerrente eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, in der er unter namentlicher Benennung und Angabe der Anschrift und des Geburtsdatums der/s Lebenspartnerin/s versichert, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

Bei Abwahl des Hinterbliebenenschutzes erhöht sich die Alters- und Invalidenrentenleistung um einen versicherungsmathematischen Zuschlag. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass der Hinterbliebenenschutz einmal während der Anwartschaftsphase hinzugewählt werden kann. Nach dieser Hinzuwahl kann die Hinterbliebenenversorgung nicht mehr abgewählt werden und die Leistungserhöhung fällt somit weg.

Verstirbt der Arbeitnehmer, ohne Hinterbliebene im Sinne der Allgemeinen Versicherungsbedingungen zu hinterlassen, so ist ihm bekannt, dass mangels Vererblichkeit von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung keine Ansprüche von Dritten entstehen.

9. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass im Falle einer Kündigung des Versicherungsvertrages kein Rückkaufswert ausgezahlt wird, sondern eine Beitragsfreistellung erfolgt.
10. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass sich infolge der Entgeltumwandlung grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen in der gesetzlichen Sozialversicherung, die vom Nettoarbeitsentgelt abhängig sind (beispielsweise Krankengeld), verringert und damit die Höhe dieser etwaigen Ansprüche.

Dem Arbeitnehmer ist zudem bekannt, dass es im Rahmen der Umwandlung von Arbeitsentgelt zu einer Minderung des beitragspflichtigen Entgelts in den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (wie beispielsweise in der gesetzlichen Rentenversicherung) und einer daraus resultierenden Leistungsminderung kommen kann.

Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass aus diesen Minderungen keinerlei Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erwachsen.

11. In dem Fall, in dem der Arbeitnehmer wünscht, dass die Beiträge an die AHV aus Entgeltumwandlung die Voraussetzungen für die steuerliche Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes (sog. Riesterförderung) erfüllen sollen, teilt der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber in untenstehender Erklärung - für die Zukunft widerruflich - mit.

Soweit die Entgeltumwandlungsbeträge steuerlich nach §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes gefördert werden sollen, unterliegen die Entgeltumwandlungsbeträge zwingend der Lohnsteuer und grundsätzlich auch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.
12. Soweit Steuern und/oder Sozialversicherungsbeiträge auf Beiträge und/oder Leistungen entstehen, sind diese mit Ausnahme der vom Arbeitgeber kraft Gesetzes zu tragenden Anteile am Sozialversicherungsbeitrag von dem Arbeitnehmer zu tragen.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass, soweit die Beiträge an die AHV steuerfrei entrichtet werden, die Versorgungsleistungen später voll steuerpflichtig sind. Dem Arbeitnehmer ist zudem bekannt, dass Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert sind, derzeit für sämtliche zu verbeitragenden Kapital- und Rentenleistungen aus der Pensionskasse den vollen allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen haben. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Rentnern kommt es für die Beitragspflicht auf die Satzung der Krankenkasse an.

Einzelheiten zur Versteuerung und Verbeitragung zur Sozialversicherung sind den anschließend kurz beschriebenen steuerlichen Hinweisen zu entnehmen. Eine Steuerberatung wird hierdurch nicht ersetzt.
13. Bei Erhöhungen des Arbeitslohns und bei der Bemessung lohnabhängiger Leistungen des Arbeitgebers ist das Entgelt des Arbeitnehmers maßgebend, das dieser ohne die Entgeltumwandlung erhalten würde.
14. Der Arbeitgeber führt die betriebliche Altersversorgung über die AHV durch und wird darüber hinaus von Dritten beraten und betreut. Der Arbeitgeber ist berechtigt, der AHV und den Dritten die zur Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln. Die AHV und die Dritten dürfen die übermittelten Daten ausschließlich zur Erfüllung ihrer gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden vertraglichen Pflichten nutzen und verarbeiten. Sie sind dabei an die datenschutzrechtlichen Bestimmungen gebunden.
15. Im Falle einer Scheidung eines versorgungsberechtigten Arbeitnehmers wird dem Familiengericht in dem Verfahren zum Versorgungsausgleich gemäß §§ 45, 39 ff. VersAusglG der ermittelte Ehezeitanteil des Versorgungsanspruchs mitgeteilt und ein Vorschlag für die Bestimmung des Ausgleichswerts unterbreitet. Die Teilung erfolgt nach Maßgabe der jeweils geltenden Teilungsordnung der AHV und der familiengerichtlichen Entscheidung.
16. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Anstelle der unwirksamen Regelungen oder zur Ausfüllung einer Regelungslücke ist eine Vereinbarung zu treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.
17. Erfüllungsort für alle Ansprüche aus dieser Vereinbarung ist, soweit sich die Ansprüche gegen den Arbeitgeber richten, der Sitz des Unternehmens, bei dem der betroffene Arbeitnehmer beschäftigt war. Verlegen Versorgungsberechtigte ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort ins Ausland, so ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dieser Versorgungsordnung der Sitz des Unternehmens.

18. Diese Vereinbarung tritt mit Unterschrift beider Parteien in Kraft. Sie kann vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wird keine Entgeltumwandlung mehr vorgenommen. Die mit Ablauf der Kündigungsfrist erworbene unverfallbare Versorgungsanwartschaft bleibt unberührt.

Ort/Datum

Ort/Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/-in

Erklärung zum Erhalt und zur Kenntnisnahme der Allgemeinen Versicherungsbedingungen

Der Arbeitnehmer erklärt, die Allgemeinen Versicherungsbedingungen **der AHV Tarif Direkt** _____
(bitte genaue Bezeichnung eintragen) erhalten und zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort/Datum

Arbeitnehmer/-in

Erklärung für den Fall einer gewünschten Riesterförderung

Der Arbeitnehmer erklärt, dass bis auf ausdrücklichen Widerruf die Beiträge an die AHV, soweit der Höhe nach gesetzlich anerkannt, die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung nach den §§10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllen sollen. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass in diesem Falle der Entgeltumwandlungsbetrag nach derzeit geltendem Recht zwingend der Lohnbesteuerung und grundsätzlich auch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegt.

Ort/Datum

Arbeitnehmer/-in

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise
zur Entgeltumwandlungsvereinbarung zur bAV über die AHV
im Durchführungsweg der Pensionskasse (Stand 01.2019)

Ergänzend zur Nr. 12 dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung sollen die folgenden Hinweise die wichtigsten praktischen Fälle abdecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei Zweifelsfragen wird die Konsultation eines steuerlichen Beraters bzw. eines Rentenberaters oder Rechtsanwalts empfohlen.

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse sind beim Arbeitnehmer einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr - zusammen mit etwaigen weiteren Beiträgen des Arbeitgebers in den Durchführungswegen Pensionsfonds und Direktversicherung - insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für die alten Bundesländer (BBG DRV/West) nicht übersteigen. Von diesem Beitrag sind die Beiträge abzuziehen, für die § 40b EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a.F.) angewendet wird und die pauschal versteuert werden.

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, die nach § 3 Nr. 63 EStG oder § 100 EStG steuerfrei gestellt werden, sind - zusammen mit etwaigen weiteren Beiträgen des Arbeitgebers in den Durchführungswegen Pensionsfonds und Direktversicherung - insgesamt bis zu 4% der BBG DRV/West von der Beitragspflicht in den Sozialversicherungen befreit. Darüber hinaus geleistete Beiträge unterliegen daher der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung, es sei denn, es wird Entgelt oberhalb der im jeweiligen Sozialversicherungszweig geltenden Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt. Beiträge, die nach § 40b EStG a.F. pauschalversteuert werden, sind bei Entgeltumwandlungen nur dann von der Beitragspflicht in den Sozialversicherungen befreit, wenn sie aus zusätzlich zum Lohn geleisteten Zahlungen umgewandelt werden (z.B. Weihnachtsgeld).

Soweit die Leistungen der Pensionskasse steuerfrei finanziert werden, sind diese Leistungen als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern. Die späteren Versorgungsleistungen sind vom Arbeitnehmer voll in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu verbeitragen.

Übernimmt der Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Durchführungsweges Pensionskasse die alleinige Versicherungsnehmereigenschaft und finanziert seine Altersversorgung mit eigenen Beiträgen weiter, sind die auf diesem Teil der Beitragszahlung beruhenden Leistungen für in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Personen kein Versorgungsbezug im Sinne des § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V, so dass für diesen Teil keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht.