

# Vereinbarung zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (arbeitsrechtliche Vereinbarung)

Direktversicherung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG

Arbeitgeber (siehe Antrag)

Titel, Name, Vorname Arbeitnehmer

Geburtsdatum TT/MM/JJJJ

## Entgeltumwandlung ggf. mit Arbeitgeberbeteiligung

Tarif: Premium FondsRente (FV)

Der Arbeitgeber erteilt die Versorgungszusage als **Beitragszusage mit Mindestleistung** (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Der Begriff Arbeitnehmer wird allgemein verwendet und bezeichnet im Folgenden alle Geschlechter.

### 1. Vereinbarung über eine Versorgungszusage

In Abänderung des derzeit gültigen Arbeitsvertrags wird Folgendes vereinbart:

#### 1.1 Allgemeine Hinweise und Behandlung der Beiträge zur Direktversicherung

Zur Durchführung der Versorgungszusage schließt der Arbeitgeber eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bei der WWK Lebensversicherung a. G. ab.

Bei dem im Antrag zur Direktversicherung angegebenen (Gesamt-)Versicherungsbeitrag handelt es sich um einen steuerfreien Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG. Dieser (Gesamt-)Versicherungsbeitrag ist maßgeblich für das Versicherungsverhältnis und setzt sich aus folgenden Beitragsteilen zusammen (es gilt die beantragte Zahlungsweise):

- Entgeltumwandlung** in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR  
gemäß den Bestimmungen in 1.2 (ggf. inkl. VL und Sonderbezüge)
- plus **Arbeitgeberbeteiligung** in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR  
gemäß den Bestimmungen in 1.3 (ggf. inkl. verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss)
- = (Gesamt-)Versicherungsbeitrag \_\_\_\_\_ EUR

Optional ist eine weitere Konkretisierung bzw. Aufteilung der Beitragsteile unter den Punkten 1.2 und 1.3 möglich, wobei dies keine Auswirkung auf die hier vereinbarte Höhe des (Gesamt-)Versicherungsbeitrags hat.

Es gilt auch für den Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung die sofortige Unverfallbarkeit als vereinbart. Ist eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage gewünscht, für welche nicht die Regelungen der hier vorgesehenen Arbeitgeberbeteiligung gelten sollen, so ist dies im Rahmen eines separaten Vertrages mit der »Vereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung« möglich.

#### 1.2 Vereinbarung über eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Die zukünftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers werden einvernehmlich zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt (Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetz - BetrAVG).

Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Entgeltumwandlung. Sie erfolgt aus laufenden Entgeltansprüchen. Sofern Letzteres ganz oder teilweise nicht zutrifft, beinhaltet der in 1.1 festgesetzte Beitragsteil eine Umwandlung aus:

- dem Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen** \_\_\_\_\_ EUR  
(Arbeitgeberanteil)
- Sonderbezügen** \_\_\_\_\_ EUR  
( Urlaubsgeld  Weihnachtsgeld  Tantieme/Gewinnbeteiligung)

#### 1.3 Vereinbarung über eine Arbeitgeberbeteiligung zur Direktversicherung

Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung. Dieser wird gewährt, sofern und solange die Entgeltumwandlung nach 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind.

Der in 1.1 festgesetzte Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung entspricht

\_\_\_\_\_ % des Entgeltumwandlungsbetrages nach 1.1.

Die Arbeitgeberbeteiligung beinhaltet die durch die Entgeltumwandlung ggf. ganz oder teilweise erzielte Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers und dient somit u. a. der **Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss im Sinne der §§ 1a Abs. 1a und 26a BetrAVG**. Der Arbeitgeberzuschuss zählt zu den Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers. Zur

Konkretisierung kann die Höhe hier dokumentiert werden: \_\_\_\_\_ EUR

bzw. \_\_\_\_\_ % der Entgeltumwandlung (Standardfall 15 %).

Beitragsteile der Arbeitgeberbeteiligung, die darüber hinausgehen, stellen eine rein vom Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage gemäß § 1 BetrAVG dar.

Sofern nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt wird, gewährt der Arbeitgeber auch diesen Beitragsteil gemäß den Bestimmungen nach Absatz 1.

Die Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR wird gewährt, sofern ...

Die Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR ist nicht von bestimmten Voraussetzungen abhängig.

Es wird auf die jeweils gültige Versorgungsordnung verwiesen.

#### Freiwillige Angabe für weitere Vereinbarungen

(z. B. sofern eine bereits bestehende Versorgungszusage ergänzt werden soll):

#### Freiwillige Angabe zu einer VL-Anlage. (eine Variante ankreuzbar):

- Der bestehende Vertrag zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen soll weiterhin aus dem Nettoeinkommen bespart werden.
- Der bestehende Vertrag zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen

bei Anlageinstitut: \_\_\_\_\_

mit Vertragsnummer: \_\_\_\_\_

soll nicht weiter über den Arbeitgeber bespart werden. Notwendige Willenserklärungen über das Schicksal des oben genannten Vertrags sind vom Arbeitnehmer selbst gegenüber dem zuständigen Anlageinstitut abzugeben.

- Es besteht bisher trotz Anspruch noch kein Vertrag zur Anlage der vermögenswirksamen Leistungen.

**Die Regelungen und Hinweise auf Seite 2 haben wir zur Kenntnis genommen und bestätigen dies mit unserer Unterschrift.**

Datum TT/MM/JJJJ

\_\_\_\_\_

X

Unterschrift **Arbeitnehmer** (= versicherte Person)

Datum TT/MM/JJJJ

\_\_\_\_\_

X

Unterschrift/Stempel **Arbeitgeber** (= Versicherungsnehmer)

## 2. Bezugsrecht

Das versicherungsvertragliche Bezugsrecht für die Erlebens- und Todesfallleistungen aus dem in Bezug genommenen Versicherungsvertrag wird im Antrag zum Versicherungsvertrag vereinbart bzw. verfügt und durch den Versicherungsvertrag dokumentiert.

Es ist möglich, die Rangfolge unter den Hinterbliebenen bzw. die Voranstellung einzelner Hinterbliebener gegenüber der im Versicherungsvertrag dokumentierten Rangfolge zu ändern. Ebenso kann nachträglich ein Lebensgefährte oder Sterbegeld-Berechtigter erstmalig benannt oder geändert werden. In diesen Fällen muss dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden und der WWK Lebensversicherung a. G. in schriftlicher Form vom Arbeitgeber angezeigt bzw. verfügt werden.

### 3. Hinweis zur Beitragszahlung und zur Vereinbarung über eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den vereinbarten (Gesamt-)Versicherungsbeitrag fristgerecht an die WWK Lebensversicherung a. G. abzuführen. Den Versicherungsbeitrag wird der Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe solange und soweit entrichten, als er zur Zahlung der Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Mit Ablauf der vereinbarten Beitragszahlungsdauer, mit Eintritt des Versicherungsfalls oder mit Ende der Lohnfortzahlungsfrist, spätestens jedoch mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, erlischt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragszahlung.

Bei Erhöhung der Entgeltansprüche sowie bei der Bemessung anderer davon abhängiger Leistungen, wie Weihnachtsgartifikationen, Jubiläumsgeldern, Pensionsansprüchen, Zuschlägen oder Ähnlichem, bleiben die gegenüber dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung ungeminderten Entgeltansprüche maßgebend.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass – soweit sozialversicherungspflichtiges Entgelt durch Entgeltumwandlung gekürzt wird – für diesen Betrag keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind und dass damit auch eine Minderung zukünftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen verbunden ist. Des Weiteren kann durch die Kürzung des Entgelts ein Unterschreiten der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit Versicherungspflicht eintreten.

Die Sozialversicherungsfreiheit ist unabhängig von der Finanzierung der Direktversicherung auf höchstens 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt, wobei die rein vom Arbeitgeber finanzierten Beiträge vorrangig behandelt werden.

Für den Fall, dass der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt wird und dann entfällt oder sich reduziert, wandelt der Arbeitnehmer einen entsprechenden Betrag für die Entgeltumwandlung aus seinen laufenden Entgeltansprüchen um. Gleiches gilt, sofern der Anspruch auf Arbeitgeberbeteiligung entfällt oder sich reduziert. Ist dies nicht gewünscht oder führt eine Änderung der in den Punkten 1.2 und 1.3 vereinbarten Beitragsteile zu einer Änderung des im Antrag angegebenen (Gesamt-)Versicherungsbeitrages, so ist dies der WWK Lebensversicherung a. G. mitzuteilen.

## 4. Versorgungsleistungen

Die Versorgungsleistungen entsprechen den Versicherungsleistungen im Versorgungsfall, welche sich nach den Allgemeinen Bedingungen des beantragten Direktversicherungstarifes bestimmen. Die Versorgungsleistungen werden mit dem Erreichen der Altersgrenze, ggf. dem Eintritt von Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit oder mit dem Tod des Arbeitnehmers fällig.

Die Altersgrenze wird auf das im Antrag vereinbarte Alter zum Ende der »Grundphase« (definiert in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen) festgelegt. Unbeschadet dessen kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Versorgungsleistung auch früher (nicht aber vor dem vollendeten 61. Lebensjahr) oder später abgerufen werden. Ist der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles beim Arbeitgeber ausgeschieden, geht das Recht, die Versorgungsleistungen gemäß den Allgemeinen Bedingungen für die Direktversicherung abzurufen – im Folgenden Abrufrecht genannt – auf den Arbeitnehmer über. Bis zur Ausübung des Abrufrechts gelten die getroffenen Verfügungsbeschränkungen gemäß Punkt 6 weiter.

## 5. Abtretung und Beleihung

Verpfändungen, Abtretungen oder Beleihungen durch den unwiderruflich Bezugsberechtigten sind bis zur Ausübung des Abrufrechts ausgeschlossen. Im Falle einer Entgeltumwandlung gilt diese Regelung auch für den Arbeitgeber.

## 6. Regelung bei Ausscheiden

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles sowie vor dem Erreichen der Altersgrenze mit unverfallbarem Anspruch aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so ist die Versicherungsnehmereigenschaft innerhalb von drei Monaten ab dem Ausscheidezeitpunkt auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Der Ausgeschiedene kann dann die Versicherung mit eigenen Beiträgen weiterführen oder, sofern bedingungsgemäß möglich, in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen. Es bleibt dem Arbeitnehmer vorbehalten, stattdessen die Ansprüche auf seinen neuen Arbeitgeber übertragen zu lassen.

Die Ansprüche des versicherten Arbeitnehmers dem bisherigen Arbeitgeber gegenüber werden auf die Versicherungsleistung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG (beitragsfreie Leistung) begrenzt, sofern der Arbeitgeber die dort genannten »sozialen Auflagen« erfüllt. Hierzu gehört, dass er innerhalb von drei Monaten seit dem Ausscheiden etwaige Beitragsrückstände ausgleicht sowie dem Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt hat. Es ist daher dem Arbeitgeber angeraten, dem Versicherer das Ausscheiden frühestmöglich zu melden.

Es wird – soweit es sich nicht bereits aus dem Gesetz ergibt – vereinbart, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer (bis zur Ausübung des Abrufrechts) weder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen noch auf Grund einer Kündigung des Versicherungsvertrages den Rückkaufwert in Anspruch nehmen kann, soweit die Beiträge vom Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) entrichtet worden sind.

## 7. Verwendung der Überschussanteile

Die Überschussanteile von Hauptversicherung und ggf. Zusatzversicherung werden ausschließlich zur Verbesserung der Versicherungsleistungen verwendet.

## 8. Versicherungsverhältnis

Es gilt der Versicherungsvertrag, dokumentiert durch den Versicherungsschein, einschließlich der zugrunde liegenden »Allgemeinen Bedingungen« und den Bestimmungen dieser Erklärung, soweit sie das Versicherungsverhältnis betreffen (evtl. »Ergänzende Bestimmungen«, »Besondere Bedingungen« und ggf. die Bestimmungen des Gruppenversicherungs- bzw. Rahmenvertrags).

## 9. Informationspflicht

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Informationen zum Versicherungsvertrag, z. B. über eine etwaige Beitragsfreistellung oder über den Stand des Versicherungsvertrags, unverzüglich an den Arbeitnehmer weiterzuleiten.

## 10. Hinweis zur Abschluss- und Vertriebskostenverteilung

Der Arbeitnehmer wurde darüber informiert, dass die Abschluss- und Vertriebskosten für die Einrichtung der Direktversicherung gemäß den für die einzelne Versicherung geltenden Versicherungsbedingungen getilgt werden. Es ist das Verrechnungsverfahren nach § 4 DeckRV maßgebend. Dieses Verfahren hat wirtschaftlich zur Folge, dass in der Anfangszeit der Versicherung nur geringe Beträge zur Bildung einer beitragsfreien Rente oder eines Rückkaufwerts vorhanden sind. Als Rückkaufwert errechnet sich jedoch mindestens der Betrag des Deckungskapitals, der sich bei gleichmäßiger Verteilung der unter Einhaltung der DeckRV angesetzten Abschluss- und Vertriebskosten auf die ersten fünf Jahre ergibt. Von dem so ermittelten Wert erfolgt ein Abzug. Weitere Informationen enthält der Versicherungsschein.

## 11. Hinweis zur Beitragspflicht in der Krankenversicherung der Rentner (KvDR)

Für gesetzlich Krankenversicherte fallen auf Versorgungsleistungen aus Direktversicherungen bei Überschreiten der Bagatelgrenze grundsätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner an.

## 12. Hinweis zur steuerlichen Behandlung der Versorgungsleistung

Die Versorgungsleistungen aus der Direktversicherung unterliegen der nachgelagerten Besteuerung.

## 13. Tarifverträge

Beruhn die Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag, so ist eine Entgeltumwandlung nur möglich, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. Der Arbeitgeber sichert dem Arbeitnehmer zu, dass er dieser gesetzlichen Bestimmung Rechnung getragen hat.

## 14. Hinweis zu Geschäftsführern einer GmbH

Wir empfehlen, die Versorgungszusagen auf eine Direktversicherung durch einen formellen Gesellschafterbeschluss genehmigen zu lassen, um den Erfordernissen für die zivilrechtliche Gültigkeit und die steuerliche Anerkennung zu genügen sowie generell die besonderen Anforderungen für diesen Personenkreis zu beachten (BMF-Schreiben, Rechtsprechung).

## 15. Vorbehalte

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgeblichen Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann die Vereinbarung über Entgeltumwandlung (siehe Punkt 1.2) von jedem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Vertragspartner werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus nicht entstehen. Der Arbeitgeber behält sich für die Arbeitgeberbeteiligung (siehe Punkt 1.3) vor, die Leistungen mit einer Frist von drei Monaten zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Zusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Betrachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. Weitere zwischen den Vertragsparteien bestehende oder in Zukunft einzurichtende Versorgungsregelungen bleiben davon unberührt.

## 16. Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber:

### Mögliche Einstandspflichten des Arbeitgebers bei Fondsrenten

Die WWK Premium Fondsrente eröffnet die Aussicht auf eine attraktive Rendite. Im Gegenzug ist mit der Wertpapieranlage ein Kursrisiko verbunden. Eine Garantie, dass im Leistungsfall in jedem Fall die Summe der eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht, bietet die WWK Premium Fondsrente nicht. Seit der Neufassung des BetrAVG zum 01.01.2002 wird die Meinung vertreten, dass es sich bei fondsgebundenen Rentenversicherungen, die keine Garantieleistung für den Erlebensfall vorsehen, arbeitsrechtlich um eine Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG handelt. Teilt man diese Einschätzung, ergibt sich für den Arbeitgeber folgende Konsequenz: Unterschreitet der Wert der Fondsanteile im Versorgungsfall die gesetzliche Mindestleistung, d.h. die Summe der eingezahlten Beiträge abzüglich der verbrauchten Risikobeitragsteile, muss der Arbeitgeber den Differenzbeitrag selbst erbringen. Ob die Rechtsprechung diese Ansicht teilen wird, kann derzeit nicht gesagt werden. Wir müssen jedoch rein vorsorglich auf das Haftungsrisiko hinweisen.