Barmenia Gothaer

Original: • Arbeitgeber
Kopie: • Arbeitnehmer
• Lohnbuchhaltung/Steuerberater
• BarmeniaGothaer Lebensversicherung AG

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

Direktversicherung mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Vereinbarung zwischen _____ nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und ☐ Herrn ☐ Frau _____ nachfolgend "Arbeitnehmer" genannt

Versicherungsnummer einer ggf. bestehenden Direktversicherung:

_____

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung
☐ wird erstmalig getroffen.
☐ ersetzt die vorhandene Entgeltumwandlungsvereinbarung.
☐ Ein bereits bestehender Arbeitgeber-Zuschuss oder Arbeitgeber Beitrag wird auf den verpflichtenden Arbeitgeber-Zuschuss angerechnet. Mindestens wird jedoch der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss gezahlt.
☐ ergänzt die vorhandene Entgeltumwandlungsvereinbarung.

In Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrages wird mit Wirkung ab 01._____ folgende Vereinbarung getroffen:

1. Entgeltumwandlung

☐ aus laufendem Entgelt	monatlich	_____	EUR
☐ aus vermögenswirksamen Leistungen (VL)	monatlich	_____	EUR

2. Arbeitgeber-Zuschuss (sofortige Unverfallbarkeit)

☐ in Höhe von 15 % der Entgeltumwandlung	monatlich	_____	EUR
☐ begrenzt auf einen Entgeltumwandlungsbetrag von 4 % der BBG GRV West			
☐ in Höhe eines Festbetrags von	monatlich	_____	EUR
☐ nach folgendem Tarifvertrag _____	monatlich	_____	EUR

Darin enthalten ist der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss[1] (15 %) bzw. ein tarifvertraglicher Zuschuss.

☐ Umwidmung der VL in die bAV	monatlich	_____	EUR

Der Arbeitnehmer verzichtet auf seinen bisherigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung.

Gesamtbeitrag Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss (Nr. 1 und 2)	monatlich	_____	**EUR**

Für diesen Beitrag gilt die sofortige Unverfallbarkeit.
(Hinweis: Es wird ein Vertrag angelegt/der bestehende Vertrag erhöht)

3. Zusätzlicher Arbeitgeber-Beitrag (gesetzliche Unverfallbarkeit)

☐ in Höhe von _____ % der Entgeltumwandlung	monatlich	_____	EUR
☐ in Höhe eines Festbetrags von	monatlich	_____	EUR

Es gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b BetrAVG
(Der zusätzliche freiwillige Arbeitgeber-Beitrag muss in einen separaten Vertrag fließen)

Gesamtbeitrag Arbeitgeber-Beitrag (Nr. 3)	monatlich	_____	**EUR**

Für diesen Beitrag gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b BetrAVG. (Es wird ein weiterer Vertrag angelegt)

[1] "Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. (BetrAVG § 1a Abs. 1a)"

Ergänzende Informationen:

4. Vereinbarungen zur Direktversicherung

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer bei der BarmeniaGothaer Lebensversicherung AG auf das Leben des Arbeitnehmers (versicherte Person) eine Direktversicherung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ab.

Bei der Direktversicherung handelt es sich um eine

☐ Barmenia DirektRente Index (beitragsorientierte Leistungszusage)

☐ Barmenia DirektBU (beitragsorientierte Leistungszusage)

☐ Barmenia DirektRente Invest (Beitragzusage mit Mindestleistung) - Nicht möglich für neue Vertragsabschlüsse!

☐ Barmenia DirektRente Classic (beitragsorientierte Leistungszusage) - Nicht möglich für neue Vertragsabschlüsse!

Für das Versicherungsverhältnis gilt der Versicherungsvertrag einschließlich der zu Grunde liegenden Versicherungsbedingungen sowie eventuell ergänzender Regelungen und der Bestimmungen des Kollektivrahmenvertrages mit der BarmeniaGothaer Lebensversicherung AG sofern ein solcher besteht. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die "Hinweise und Erläuterungen zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktversicherung" zur Kenntnis genommen.

Ort und Datum

Unterschrift des Arbeitgebers mit Firmenstempel

Ort und Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Hinweise und Erläuterungen zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktversicherung

Definition Entgeltumwandlung

Gemäß § 1a BetrAVG haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist allerdings dem Tarifvorrang untergeordnet. Das heißt, dass Beschäftigte, für die ein solcher Tarifvertrag unmittelbar oder über einzelvertragliche Vereinbarung gilt, ihren Tariflohn nur umwandeln können, wenn der Tarifvertrag das zulässt.

Die künftigen vertraglichen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers werden in einen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen in eine Direktversicherung (im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 4 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)) umgewandelt. In Höhe des umgewandelten Betrages hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Auszahlung des Entgelts. Dafür erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine zukünftige Versorgungsleistung.

Definition der Zusagearten

Was ist eine beitragsorientierte Leistungszusage?

Bei einer Barmenia DirektRente Index, Barmenia DirektRente Classic und bei einer Barmenia DirektBU wird eine beitragsorientierte Leistungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG vereinbart.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren hierbei, dass die Beiträge in eine Versicherung eingezahlt und gemäß dem gewählten Versicherungstarif verwendet werden. Die Zusage entspricht den vereinbarten Leistungen des Versicherungstarifs.

Was ist eine Beitragszusage mit Mindestleistung?

Bei einer Barmenia DirektRente Invest wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vereinbart.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren hierbei, dass die Beiträge in eine Versicherung eingezahlt und gemäß dem gewählten Versicherungstarif verwendet werden. Der Arbeitgeber garantiert, dass mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge und die daraus erzielten Erträge (abzüglich der für die Absicherung der biometrischen Risiken verbrauchten Beträge) zum vereinbarten Termin zur Auszahlung kommen.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Für welche Entgeltumwandlungen gilt er?

Grundsätzlich gilt der Arbeitgeberzuschuss für alle neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019.

Bei vor dem 01.01.2019 getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen (nach § 1a BetrAVG) entsteht ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss mit dem Stichtag 01.01.2022.

In welcher Höhe?

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von maximal 15 % des nach § 1 a BetrAVG umgewandelten Entgelts zu zahlen, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Führt die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zur Überschreitung der Sozialversicherungsfreigrenze (4 % der BBG GRV West), sind auf den überschreitenden Teil des Umwandlungsbetrages Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die Überschreitung wirkt sich nicht mindernd auf die gesetzliche Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus. Die Entgeltumwandlung und der Zuschuss durch den Arbeitgeber können jedoch einvernehmlich so aufeinander abgestimmt werden, dass die Sozialversicherungsfreigrenze nicht überschritten wird.

Zur Erfüllung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses empfehlen wir einen Zuschuss von pauschal 15 % des umgewandelten Entgelts zu zahlen.

Steuerliche Behandlung der Beiträge und Leistungen

Wie werden die Beiträge steuerlich behandelt?

Die Beiträge zu einer Direktversicherung sind derzeit einkommensteuerfrei (§ 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz - EStG), soweit sie im Rahmen eines ersten Arbeitsverhältnisses gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West der Rentenversicherung bundeseinheitlich nicht übersteigen. Beiträge, die für den einzelnen Arbeitnehmer im Rahmen einer bereits bestehenden, beitragspflichtigen und pauschal versteuerten Direktversicherung nach § 40b EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung aufgewendet werden, vermindern den genannten Höchstbeitrag.

Beiträge, die den Höchstbeitrag für die steuerfreie Einzahlung überschreiten, sind aus individuell versteuertem Einkommen zu zahlen.

Wie werden die Leistungen steuerlich behandelt?

Rentenzahlungen, die aus einkommensteuerfreien Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG stammen, sind als sonstige Einkünfte in voller Höhe mit dem individuellen Einkommensteuersatz zu versteuern (§ 22 Nr. 5 EStG).

Rentenzahlungen aus Beiträgen oder Beitragsteilen, die individuell versteuert wurden, sind als sonstige Einkünfte mit dem Ertragsanteil für Renten zu versteuern (§ 22 EStG).

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Leistungen

Wie werden die Beiträge sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Die Beiträge zu einer Direktversicherung sind derzeit bis zu 4 % der BBG West der Rentenversicherung (bundeseinheitlich) sozialversicherungsfrei.

Dadurch ergibt sich für den Arbeitnehmer eine entsprechende Minderung künftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z. B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld). Hierdurch entstehen für den Arbeitgeber aktuell keinerlei Verpflichtungen. Der zusätzliche Betrag in Höhe von über 4 % bis zu 8 % der BBG West der Rentenversicherung ist nicht sozialversicherungsfrei.

Wie werden die Leistungen sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Rentner, die in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert sind müssen für den Teil des Versorgungsbezugs, der den Freibetrag übersteigt, den allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung zahlen. In der Pflegeversicherung besteht die Beitragspflicht für den gesamten Versorgungsbezug, wenn dieser höher als die Freigrenze ist.

Für Rentner, die freiwillig versichert sind, besteht Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, wenn die Versorgungsbezüge höher sind als die Freigrenze.

Die Freigrenze/der Freibetrag für die Versorgungsbezüge beträgt 1/20tel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Zu den Versorgungsbezügen gehören zusätzlich zu den bAV-Leistungen auch u. a. Renten aus einer Zusatzversorgung oder aus einem Versorgungswerk.

Bei Kapitalleistungen gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrags für maximal zehn Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.

Scheidet der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber aus und führt die Versicherung privat weiter, muss er auf diesen privat finanzierten Teil der Leistungen keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

Sonstige Erläuterungen

Wie sind andere entgeltabhängige Leistungen betroffen?

Die Bemessungsgrundlage für Gehaltserhöhungen sowie für gehaltsabhängige Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch) wird durch die Entgeltumwandlung nicht verringert, d. h. der Arbeitnehmer wird so gestellt, als ob diese Umwandlungsvereinbarung nicht erfolgt wäre.

In welcher Höhe muss die Entgeltumwandlung mindestens durchgeführt werden?

Wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführen möchte, muss er hierfür jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160tel der Bezugsgröße nach § 18 Abs 1 SGB IV aufwenden.

Wie lange ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beiträge zu zahlen?

Die Versicherungsbeiträge wird der Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe so lange entrichten, wie er zur Zahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragszahlung erlischt

- mit der Beendigung des Dienstverhältnisses (s. a. Ausscheiden des Arbeitnehmers) oder
- mit Ablauf der vereinbarten Beitragszahlungsdauer der Versicherung oder
- mit dem Eintritt des Versicherungsfalls oder
- mit Beendigung der Umwandlungsvereinbarung.

Darüber hinaus entfällt die Beitragspflicht des Arbeitgebers, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Bezüge fortbesteht, z. B.

- nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- während der Inanspruchnahme von Elternzeit
- bei unbezahltem Urlaub
- Pflegezeiten.

Kann der Arbeitnehmer die Versicherung mit eigenen Mitteln fortführen?

Wenn der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet ist (s. o.), die Beiträge für die Versicherung zu zahlen, hat der Arbeitnehmer das Recht, die Beitragszahlung während dieser Zeit zu übernehmen und die Beiträge - grundsätzlich über den Arbeitgeber - aus privaten Mitteln zu zahlen, um den Versicherungsschutz in vollem Umfang aufrechtzuerhalten.

Wenn er dies nicht wünscht, wird die Versicherung gemäß den entsprechenden Versicherungsbedingungen beitragsfrei gestellt.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet?

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalls aus den Diensten des Arbeitgebers aus, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Versicherungsnehmerstellung zum Zeitpunkt des Ausscheidens auf den Arbeitnehmer oder einen neuen Arbeitgeber zu übertragen und den Versicherungsschein auszuhändigen.

Für die Freistellung von Ansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber teilt die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitsnehmers dem Versicherer und dem Arbeitnehmer mit,
- das Bezugsrecht ist unwiderruflich,
- eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber liegt nicht vor,
- Beitragsrückstände sind nicht vorhanden.

Bei Übertragung auf den Arbeitnehmer hat dieser das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen, sofern die entsprechenden Versicherungsbedingungen dies zulassen.

Welche Verfügungsrechte hat der Arbeitgeber?

Die Abtretung von Forderungen, Ansprüchen und Rechten aus dieser Versicherung sowie deren Verpfändung oder Beleihung sind ausgeschlossen.

Was passiert bei Kündigung der Direktversicherung?

Dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass die Kündigung der Direktversicherung bzw. die Beitragsfreistellung mit Nachteilen verbunden ist. In der Anfangszeit der Versicherung sind wegen der Verrechnung von Abschluss- und Vertriebskosten und eines ggf. anfallenden Stornoabschlags keine oder nur geringe Beträge zur Bildung der beitragsfreien Rente oder für einen Rückkaufswert vorhanden. Auch in den Folgejahren stehen nicht unbedingt Mittel in Höhe der eingezahlten Beiträge als Guthaben zur Verfügung. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und einer daraus resultierenden ungeplant kurzen Laufzeit der Direktversicherung kann es deshalb dazu kommen, dass noch kein oder nur ein geringes Guthaben entstanden ist. Dennoch stellt ein solcher Vertrag einen wirtschaftlichen Wert dar. Bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Mitnahme und beitragspflichtiger Fortführung des Versicherungsvertrages kann dieser Wert des Vertrages aufrechterhalten und sogar noch erhöht werden. Dasselbe gilt, wenn der Versicherungsvertrag im Rahmen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses fortgeführt wird.

Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig aus den Diensten des Arbeitgebers aus, empfiehlt es sich in der Regel, dass er den Vertrag über den neuen Arbeitgeber oder privat fortsetzt.

Soweit der Versicherung ein Kollektivrahmenvertrag mit Sonderkonditionen zu Grunde liegt, können diese nur solange gewährt werden wie der Arbeitnehmer zu dem begünstigten Personenkreis gehört. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem begünstigten Personenkreis ist der höhere Beitrag des Normaltarifs zu zahlen.

Allgemeine Bestimmungen

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse so nachhaltig ändern, dass die Aufrechterhaltung der Vereinbarung nicht mehr zumutbar ist, kann sie von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus den Teil der Entgeltumwandlungsvereinbarung, den er selber finanziert, auch ohne Angabe eines Grundes mit einer Frist von sechs Wochen zum Monatsende kündigen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen nicht berührt.

Das Gleiche gilt, sofern sich herausstellen sollte, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke enthält. Eine unwirksame Bestimmung werden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch eine wirksame ersetzen bzw. die Lücke der Vereinbarung mit einer Bestimmung schließen, die nach Sinn und Zweck dem am nächsten kommt, das festgelegt worden wäre, wenn die Unwirksamkeit oder die Lücke den Parteien von vornherein bekannt gewesen wäre.

Ansonsten gelten alle Bestimmungen des BetrAVG.