

Unterstützungskasse

Vereinbarung über Entgeltumwandlung

Beitragsorientierte Leistungszusage

! Unbegrenzt steuerfreie Beiträge gemäß BMF-Schreiben vom 12. August 2021, Versteuerung der Leistung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG

Arbeitgeber

Name des Arbeitgebers

Arbeitnehmer (Versorgungsberechtigter)

Vorname des Arbeitnehmers

Nachname des Arbeitnehmers

Geburtsdatum

Betriebseintritt

Personalnummer

Als Ergänzung zum Arbeitsvertrag wird folgende Vereinbarung über betriebliche Altersversorgung (bAV) getroffen:

Beginn dieser Vereinbarung *Monat/Jahr*

Beitrag für die bAV *in EUR*

Zahlweise

monatlich

¼-jährlich

½-jährlich

jährlich

Für den Beitrag zur bAV gilt Folgendes:

1. Umwandlung von Entgelt

1.1 Entgeltumwandlung in Höhe von _____ EUR.

Das dem Arbeitnehmer gewährte Grundgehalt wird für den o. g. Zeitraum gekürzt.

1.2 Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen (VWL) in Höhe von _____ EUR.

Der Arbeitgeberanteil zur VWL wird in vorgenannter Höhe zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt und im Rahmen der Entgeltumwandlung in einen Beitrag zur bAV umgewandelt. Dieser ist im angegebenen Gesamtbeitrag zur bAV enthalten.

2. Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Statt der Zahlung eines Arbeitgeberanteils zur VWL wird künftig eine arbeitgeberfinanzierte bAV mit einem Beitrag von _____ EUR gewährt. Dieser Beitrag ist in dem o. g. Beitrag für die bAV enthalten.

Der Arbeitnehmer erhält auf den Teil der Versorgungsleistung, der sich aus der Zahlung dieses Arbeitgeberzuschusses ergibt, einen sofortigen unverfallbaren Anspruch.

3. Dynamik

Der Beitrag zur bAV wird planmäßig jährlich erhöht. Der Erhöhungsmaßstab wird in der Anmeldung festgelegt und im Persönlichen Leistungsplan dokumentiert.

4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Gesamtbeitrag zugunsten einer beitragsorientierten Leistungszusage (*Bolz*) gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG der NÜRNBERGER überbetrieblichen Versorgungskasse e. V. zuzuwenden.
- a) Die Verwaltungsgebühren der NÜRNBERGER überbetrieblichen Versorgungskasse e. V. (NVK) trägt der
 Arbeitgeber Arbeitnehmer.
- Zukünftig anfallende Beiträge zur Insolvenzversicherung gemäß § 7 ff. BetrAVG trägt der
 Arbeitgeber Arbeitnehmer.
- Sofern diese Beiträge wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragen werden sollen, erhöht sich der genannte Beitrag für die bAV entsprechend.
- Diese Regelung gilt für die Dauer des Dienstverhältnisses. Nach Ausscheiden des Arbeitnehmers trägt die Beiträge zur Insolvenzversicherung gemäß § 7 ff. BetrAVG sowie ggf. anfallende Verwaltungsgebühren der Arbeitgeber, sofern keine andere Vereinbarung getroffen wurde.
- b) Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V. dem Arbeitnehmer einen Leistungsplan auf Zahlung von Leistungen der bAV erteilt. Die Leistungen dieser bAV entsprechen denen der gemäß Nr. 6 dieser Vereinbarung abzuschließenden Rückdeckungsversicherung.
- Im Leistungsplan sind die Art, die nach versicherungsmathematischen Grundlagen ermittelte Höhe und die Voraussetzung der Versorgungsleistungen dokumentiert. Hierbei sind die jeweiligen Annahmerichtlinien des Rückdeckungsversicherers (z. B. *hinsichtlich Mindestbeitrag, Gesundheitsprüfung, Geburtsjahr etc.*) maßgeblich zu beachten. Der Leistungsplan geht nicht über das hinaus, was der Rückdeckungsversicherer als Leistungen anerkennt.
5. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben das Recht, diese Vereinbarung jeweils zum Ende eines vollen Jahres mit 6 wöchiger Frist zu kündigen. Im Fall der Kündigung wird das Grundgehalt ab dem folgenden Monat wieder in ungekürzter Höhe gezahlt.
6. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Unterstützungskasse mit den ihr zugewendeten Gehaltsteilen (*Beitrag für die bAV*) dieser Vereinbarung bei der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG eine Rückdeckungsversicherung abschließt. Der Arbeitnehmer hat einen sofortigen unverfallbaren Anspruch im Sinne von § 1 b Abs. 5 BetrAVG auf die Versorgungsleistungen.
7. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Beitrag zur bAV dem Versorgungsträger so lange zu zahlen, wie er Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis zu leisten hat. In Zeiten, in denen aufgrund fehlender Lohnfortzahlungspflicht kein Arbeitslohn gezahlt wird (z. B. *Elternzeit, längere Krankheit*), entfällt ebenfalls die Verpflichtung zur Beitragszahlung durch den Arbeitgeber.
- In diesem Fall wird die Rückdeckungsversicherung beitragsfrei gestellt. Der Versorgungsanspruch reduziert sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und nach den für die zugrunde liegende Rückdeckungsversicherung geltenden Bedingungen. Maßgebend dabei sind die bis zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung angesammelten Werte (§ 2 Abs. 5 BetrAVG). Der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherung (z. B. *Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung*) ggf. ganz entfallen. Diese Vereinbarung wird nach Beendigung der entgeltlosen Zeit wieder aufgenommen.
- Weitere Vereinbarungen über Art und Umfang der Versorgungsleistungen, zur Beitragszahlung und über die begünstigten Personen im Todesfall sind im Persönlichen Leistungsplan, Allgemeinen Leistungsplan und in den Verbraucherinformationen enthalten.
8. Scheidet der Arbeitnehmer ohne Eintritt eines Versorgungsfalls aus, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft. Die Höhe des unverfallbaren Anspruchs richtet sich nach § 2 Abs. 5 BetrAVG (*erreichte Werte der Rückdeckungsversicherung*). Die Versorgung kann über den neuen Arbeitgeber mit dessen Zustimmung weitergeführt werden. Bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersleistung (*flexible Altersgrenze nach § 6 BetrAVG*) richtet sich die Höhe des Anspruchs ebenfalls nach des § 2 Abs. 5 BetrAVG.
9. Das ungekürzte Gehalt bleibt weiterhin Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen (z. B. *Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Pensionsansprüche, Jubiläumszahlungen, Zuschläge*) sowie bei Gehaltserhöhungen.
10. Versorgungsleistungen im Todesfall werden nur an die steuerlich zulässigen Hinterbliebenen in der genannten Reihenfolge gezahlt, sofern keine andere Verfügung hinsichtlich der Abfolge getroffen wurde: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes. Davon abweichend kann der Lebensgefährte des Versorgungsberechtigten begünstigt sein. Bei Lebensgefährten ist Voraussetzung, dass diese in einer separaten Vereinbarung namentlich benannt sind und ein gemeinsamer Wohnsitz (*Haushaltsführung*) oder eine Unterhaltsverpflichtung besteht. Ansonsten kann ein einmaliges angemessenes Sterbegeld an eine andere Person gezahlt werden. Eine sterbegeldbegünstigte Person kann in einer separaten Vereinbarung benannt werden. Weitere Einzelheiten sind im Allgemeinen Leistungsplan geregelt.

11. Leistungen im Alter, bei Invalidität oder bei Tod sind als nachträglicher Arbeitslohn grundsätzlich voll steuerpflichtig. Das gilt sowohl für Renten- als auch für Kapitalzahlungen sowie für Sterbegeldauszahlungen. Kapital- und Rentenzahlungen im Alter, bei Tod oder bei Invalidität gehören im Versorgungsfall zu den Versorgungsbezügen nach § 229 SGB V. Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen zahlen den vollen allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung sowie den vollen Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung (*ggf. Zuschlag für Kinderlose*). Für Leistungsempfänger, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, gilt seit 01.01.2020 neu ein Freibetrag gemäß § 226 Abs. 2 Satz 2 SGB V. Bei Kapitalzahlungen ist 1/120 als monatliche Einnahme für längstens 120 Monate beitragspflichtig. Für diese Kapitalzahlungen gilt der vorgenannte Freibetrag gleichermaßen.

Bei Entgeltumwandlungen sowie Umwandlungen von VWL können durch die Beitragsfreiheit zur gesetzlichen Sozialversicherung die Bemessungsgrundlagen für die Leistungen sinken. Außerdem kann sich dies auch auf andere Sozialleistungen (z. B. *Elterngeld*) auswirken. Dadurch sind aus diesen Sozialsystemen auch weniger Leistungen zu erwarten. Eine Entgelt-/VWL-Umwandlung kann ferner dazu führen, dass die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt, wenn durch die Umwandlung die Versicherungspflichtgrenze unterschritten wird.

Eine Entgeltumwandlung aus einem tarifvertraglich festgelegten Lohn bzw. Gehalt ist nur zulässig, wenn im zugrunde liegenden Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel (*tarifliche Regelung über eine Entgeltumwandlung*) enthalten ist oder wenn außer- bzw. übertarifliche Gehaltsbestandteile umwandelt werden. Davon abgesehen können Entgeltumwandlungen vereinbart werden, wenn kein Tariflohn gezahlt wird. Gleiches gilt für die Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen.

12. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass die Beendigung dieser Vereinbarung, verbunden mit einer Beitragsfreistellung oder Kündigung des korrespondierenden Versicherungsvertrags, zu wirtschaftlichen Nachteilen führen kann. Im Falle der Beitragsunterbrechung, z. B. Beitragsfreistellung, vermindert sich der Versorgungsanspruch nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und nach den für die zugrunde liegende Rückdeckungsversicherung geltenden Bedingungen. Maßgebend sind dabei die bis zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung angesammelten Werte (§ 2 Abs. 5 BetrAVG). Der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherung (z. B. *Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung*) ggf. ganz entfallen. Die wirtschaftlichen Nachteile sind darüber hinaus darin begründet, dass mit den ersten Beitragszahlungen – in Abhängigkeit des gewählten Tarifs – zunächst vorwiegend die mit dem Abschluss und der Einrichtung des Vertrags verbundenen Kosten gedeckt werden. Dadurch kann der Wert des Vertrags in einem bestimmten Zeitraum ab Beginn der Laufzeit unter den jeweils gezahlten Beiträgen liegen.

13. Sofern der Tarif NÜRNBERGER DAX®-(Vorteils)Rente gewählt wurde, gilt Folgendes:

Die NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V. bevollmächtigt die versorgungsberechtigte Person (*Arbeitnehmer*) das mit der Indexpartizipation verbundene Wahlrecht zur Überschussverwendung gegenüber der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG auszuüben. Der Schriftwechsel zum Wahlrecht (§ 2 Abs. 5 aa der *Allgemeinen Bedingungen der Rückdeckungsversicherung*) wird über den Arbeitnehmer geführt, weswegen der Arbeitnehmer eine Änderung seiner Postanschrift der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG unverzüglich bekannt gibt. Solange die Vollmacht besteht, wird die NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V. sowie der Arbeitgeber das Wahlrecht nicht selbst ausüben. Die Bevollmächtigung teilt die NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V. im persönlichen Leistungsplan dem Arbeitnehmer mit. Den Leistungsplan leitet der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer weiter.

14. Der Arbeitnehmer bestätigt, die Verbraucherinformationen gemäß der Informationspflichten nach § 7 des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) vollständig (*in Papierform oder/und in elektronischer Form wie z. B. CD, DVD, USB*) erhalten zu haben bzw. ist darüber informiert, dass er die Verbraucherinformationen im Personalbüro erhalten kann.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers