

# Vereinbarung

## über die Umwandlung von Entgelt in eine Rentenversicherung bei der Debeka Pensionskasse AG

Zwischen \_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

und \_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter)

wird in Abänderung des Arbeits-/ Anstellungsvertrages Folgendes vereinbart:

1. Der Anspruch des Mitarbeiters auf

- Gehalt wird teilweise und zwar in Höhe von  monatlich /  jährlich \_\_\_\_\_ EUR,  
 vermögenswirksame Leistungen wird ganz oder teilweise und zwar in Höhe von monatlich \_\_\_\_\_ EUR,  
 Sonderzahlungen wird ganz oder teilweise und zwar in Höhe von jährlich \_\_\_\_\_ EUR,

zusammen in Höhe eines Betrages von  monatlich /  jährlich \_\_\_\_\_ EUR,

zahlbar jeweils zum \_\_\_\_\_ erstmals zum \_\_\_\_\_, in einen Anspruch auf Versicherungsschutz in Form von Beiträgen zu einer Rentenversicherung im Sinne des § 1 b Abs. 3 Satz 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) umgewandelt. Es handelt sich hierbei um eine beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

Sofern der Arbeitgeber mit dieser Entgeltumwandlung die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung einspart, zahlt der Arbeitgeber in Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG einen Zuschuss in Höhe von 15 % des vereinbarten Umwandlungsbetrags, den er auf 20 % des vereinbarten Umwandlungsbetrags aufstockt. Der Arbeitgeberzuschuss ist jedoch auf den Entgeltumwandlungsbetrag begrenzt, auf den der Arbeitgeber seine Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung einspart. Der Arbeitgeberzuschuss fließt dabei zur Erhöhung des Versicherungsbeitrags in denselben Versicherungsvertrag. Bei dem oben genannten Umwandlungsbetrag ergibt sich somit ein Zuschuss in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR<sup>1</sup>. Der Gesamtbeitrag beträgt demnach \_\_\_\_\_ EUR<sup>1</sup>. Die Zuzahlung des Arbeitgebers entfällt bei Wegfall der Sozialversicherungsersparnis.

Für den Fall, dass der vom Arbeitgeber finanzierte Beitragsanteil ganz oder teilweise entfallen sollte, vereinbaren Arbeitgeber und Mitarbeiter, dass der entfallende Arbeitgeberanteil durch eine Erhöhung des getroffenen Verzichts auf laufendes Gehalt bzw. auf Sonderzahlungen<sup>2</sup> ausgeglichen wird, insoweit der Mitarbeiter nicht die Verminderung des Gesamtbeitrags zur Versicherung um den wegfallenden Arbeitgeberanteil verlangt. Das Verlangen ist schriftlich zu erklären. Die Höhe der vereinbarten Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen bleibt hiervon unberührt.

Sofern eine Dynamik bei Abschluss der Versicherung im Versicherungsvertrag vereinbart wurde, erhöht sich der aus dem Umwandlungsbetrag und dem Arbeitgeberzuschuss ergebende Gesamtbeitrag zur Versicherung entsprechend der dortigen Vereinbarung zur dynamischen Erhöhung der Versicherungsleistungen ohne erneute Risikoprüfung. In diesem Fall erhöht sich der vereinbarte Verzicht auf Gehalt bzw. auf Sonderzahlungen<sup>2</sup> sowie der vereinbarte Arbeitgeberzuschuss insgesamt entsprechend des sich aus der Dynamik ergebenden vollen Erhöhungsbetrages. Werden vermögenswirksame Leistungen umgewandelt, bleibt die Höhe der vereinbarten Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen sowie der hierauf gewährte Arbeitgeberzuschuss konstant. Der Umfang der einzelnen Erhöhungen ergibt sich aus den Nachträgen zum Versicherungsvertrag.

<sup>1</sup> Die Zahlungsweise richtet sich nach der Zahlungsweise der vereinbarten Entgeltumwandlung.

<sup>2</sup> siehe ausgeübter Verzicht unter Ziffer 1 Satz 1

Die Beiträge zur Rentenversicherung stellen grundsätzlich lohnsteuerpflichtiges Entgelt dar. Hierbei sind Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis für eine Rentenversicherung im Rahmen der Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) bis zu einem Dotierungsrahmen in Höhe von 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei. Dieser Dotierungsrahmen verringert sich jedoch um Zuwendungen, auf die § 40b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung angewendet wird.

Sind in den Beiträgen zur Pensionskasse jedoch Beiträge des Arbeitgebers im Sinne des § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG enthalten, werden diese Beiträge bis zu einem Höchstbetrag von 960 Euro im Kalenderjahr nicht auf den vorgenannten Dotierungsrahmen angerechnet. Sie sind abweichend von § 3 Nr. 63 EStG nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG steuerfrei.

§ 3 Nr. 63 EStG kommt für die steuerrechtliche Behandlung der Beiträge auch nicht zur Anwendung, soweit der Mitarbeiter nach § 1a Abs. 3 BetrAVG verlangt hat, dass für diese die Voraussetzungen für eine Förderung als Altersvorsorgebeiträge im Sinne des § 10a EStG in Verbindung mit Abschnitt XI EStG („Riester-Förderung“) erfüllt werden. In diesem Fall werden die Beiträge individuell lohnversteuert.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sowie nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG bis zu einem Dotierungsrahmen in Höhe von insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Die diesen Dotierungsrahmen übersteigenden Beiträge sind von Beginn der Beitragszahlung sozialversicherungspflichtig. Werden die Beiträge zur Rentenversicherung individuell lohnversteuert entrichtet, sind auch diese sozialversicherungspflichtig.

2. Bei Gehaltserhöhungen sowie bei der Bemessung der gehaltsabhängigen Leistungen, wie Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschlägen etc., bleiben die Gesamtbezüge einschließlich der Rentenversicherungsbeiträge des Mitarbeiters maßgebend.
3. Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass sich infolge der Entgeltumwandlung die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Arbeitsentgelt abhängig sind, wie zum Beispiel Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Elterngeld, verringern. Außerdem ist der Mitarbeiter darüber informiert, dass eine Entgeltumwandlung, die zur Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bzw. besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze führt, in der Regel die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begründet. Das Vorgenannte gilt nicht, soweit die aus der Entgeltumwandlung resultierenden Beiträge zur Rentenversicherung sozialversicherungspflichtig entrichtet werden.
4. Die Rentenversicherung wird vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in Form einer Rentenversicherung auf das Leben des Mitarbeiters abgeschlossen.

Im Übrigen gilt der Versicherungsvertrag einschließlich der zugrunde liegenden „Allgemeinen Versicherungsbedingungen“ (ferner evtl. „Ergänzende Bestimmungen“ und die Bestimmungen des Rahmenvertrages, sofern ein solcher abgeschlossen ist). Nähere Einzelheiten über die Versicherungsleistungen und die Beitragszahlung enthält der Versicherungsschein, dessen Zweitschrift der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Rentenversicherung unverzüglich zuleiten wird.

Die Versicherungsbeiträge wird der Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe solange und insoweit entrichten, als er zur Zahlung der Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Die Beitragspflicht des Arbeitgebers entfällt, wenn das Dienstverhältnis ohne Ansprüche auf Bezüge fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Auslauf der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall).

In diesen Fällen besitzt der Mitarbeiter nach § 1a Abs. 4 BetrAVG das Recht, die Beitragzahlung aus eigenen Mitteln selbst zu übernehmen und damit den vollen Versicherungsschutz aufrechtzuerhalten.

Wird bei den Versicherungen hinsichtlich der Beitragszahlung die Überschussverrechnung vereinbart, führt diese zu einer höheren Versicherungsleistung, ohne dass sich der zu zahlende Beitrag ändert. Die künftigen Überschussanteile können nicht garantiert werden, da ihre Höhe von vielen Einflüssen abhängt, die nicht vorhersehbar und vom Versicherer nur begrenzt beeinflussbar sind. Veränderungen in der Höhe der Überschüsse können daher zu Veränderungen in der Höhe der Versicherungsleistung führen; die Höhe des zu zahlenden Beitrags bleibt davon unberührt.

5. Der Mitarbeiter hat im Erlebensfall auf die Versicherungsleistungen ein unwiderrufliches Bezugsrecht. Sofern der gewählte Tarif Leistungen im Todesfall vorsieht, wird die Versicherungsleistung in der Rangfolge gezahlt, die im Versicherungsschein vorgesehen ist.

Eine Änderung der Rangfolge der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen kann der Mitarbeiter gegenüber der Debeka Pensionskasse AG erklären.

Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die Überschussanteile, die von Beginn an zur Erhöhung der Versicherungsleistung verwandt werden.

6. Die Beleihung, Abtretung oder Verpfändung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen.
7. Im Versicherungsvertrag wird unwiderruflich vereinbart, dass während der Dauer des Dienstverhältnisses eine Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft und eine Abtretung von Rechten aus diesem Vertrag auf den versicherten Mitarbeiter bis zu dem Zeitpunkt, in dem dieser sein 62. Lebensjahr vollendet, insoweit ausgeschlossen sind, als die Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet worden sind.

Der Mitarbeiter hat mit Vollendung des rechnermäßigen 62. Lebensjahres auch das Recht, die Versicherungsleistung vor dem vereinbarten Ablauf der Aufschubzeit vorzeitig abzurufen, sofern die vereinbarte Versicherungsleistung einen vorzeitigen Abruf zulässt und arbeitsrechtliche Bestimmungen einer vorzeitigen Auszahlung nicht entgegen stehen.

Eine Abtretung des unwiderruflichen Bezugsrechts oder eine Beleihung des Versicherungsanspruches durch den Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

8. Scheidet der Mitarbeiter vor Eintritt des Versicherungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so geht die Versicherungsnehmerstellung zum Zeitpunkt des Ausscheidens auf den Mitarbeiter über. Der Mitarbeiter hat dann das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen.

Die Ansprüche des ausgeschiedenen Mitarbeiters sind nach § 2 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG auf die Leistungen begrenzt, die aufgrund der vereinbarten Beitragszahlung aus dem Versicherungsvertrag fällig werden. Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG i. V. m. § 2 Abs. 2 Satz 4 und 5 des BetrAVG darf der ausgeschiedene Mitarbeiter weder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages die Rückvergütung in Anspruch nehmen.

9. Macht der Mitarbeiter von dem Recht auf Übertragung seiner Anwartschaft nach § 4 BetrAVG (Portabilität) Gebrauch, wird das gebildete Kapital der Versicherung<sup>3</sup> im Zeitpunkt der Übertragung zur Verfügung gestellt.
10. Die Leistungen aus der Pensionskasse unterliegen bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch). Für Versicherte in der gesetzlichen Pflegeversicherung werden zudem Beiträge zur Pflegeversicherung auf die Versorgungsleistungen erhoben. Hiervon ausgenommen sind jedoch Versorgungsleistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 EStG, sofern der Leistungsempfänger versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- / Pflegeversicherung versichert ist.

---

<sup>3</sup> Bitte beachten Sie auch die Hinweise zu Ziffer 17. Diese gelten sinngemäß auch für das gebildete Kapital.  
3P300\_misch\_sozial\_20\_VWL

Ferner sind Versorgungsleistungen, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG, § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG oder von § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG („Riester-Förderung“) eingezahlt wurden, in voller Höhe steuerpflichtig (§ 22 Nr. 5 Satz 1 EStG).

11. Eine Anpassung der Leistungen erfolgt nach Beginn der Rentenzahlungen ausschließlich im Rahmen der bedingungsgemäßen Überschussbeteiligung.
12. Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jedem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Vertragspartner werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzlich finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen.
13. Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt, dass der Versicherungsvertrag zustande kommt.
14. Für eine Einschränkung oder den nachträglichen Wegfall des Versicherungsschutzes, den der Mitarbeiter selbst zu vertreten hat (u.a. im Falle von schuldhaften unvollständigen oder falschen Gesundheitsangaben durch den Mitarbeiter), übernimmt der Arbeitgeber keine Haftung. In diesem Fall beschränkt sich der Anspruch des Mitarbeiters auf die Leistung, die sich aus dem Versicherungsvertrag ggf. noch ergibt.
15. Eine zwischen den Vertragsparteien eventuell bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.
16. Dieser Vertrag ist für Betriebsvereinbarungen offen.
17. Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus den versicherten Leistungen der der Versorgungszusage zugrunde liegenden Rentenversicherung auf Basis der vereinbarten Beiträge.

Die Kosten des Versicherers für den Abschluss des Vertrags, für die Verwaltung des Vertrags, den Beitragseinzug und die Auszahlung der Versicherungsleistungen werden nicht gesondert in Rechnung gestellt, sondern aus dem Versicherungsbeitrag finanziert.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15.9.2009 (Aktenzeichen 3 AZR 17/09) grundsätzlich anerkannt, dass die Kosten einer Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wirtschaftlich vom Mitarbeiter zu tragen sind, soweit sie angemessen sind.

Dass die Versorgungsleistungen entsprechend den Versicherungsleistungen zugesagt werden, entspricht daher den Anforderungen des Betriebsrentengesetzes an eine als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltete Versorgungszusage zur Pensionskasse.

Der der Rentenversicherung zugrunde liegende Tarif garantiert keinen Beitragserhalt im Leistungsfall. Die Leistungen können je nach Vertragsgestaltung höher oder niedriger sein als die Summe der gezahlten Beiträge.

---

Ort/ Datum

---

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

---

Ort/ Datum

---

Unterschrift des Mitarbeiters