

Nachtrag zum Arbeitsvertrag - Arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusage

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Beitragsorientierte Leistungszusage

zwischen _____ (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ (Arbeitnehmer)

Die Parteien vereinbaren, dass es sich bei der nachfolgenden Versorgungszusage um eine eigenständige Maßnahme der betrieblichen Altersversorgung handelt, die unabhängig und losgelöst von etwa bestehenden Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung eingerichtet wird. Aus einer älteren Versorgungszusage etwa bestehende Rechte bleiben unberührt.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers sollen seine

- laufenden Bezüge vermögenswirksamen Leistungen Sonderzahlungen
in Höhe von _____ EUR in Höhe von _____ EUR in Höhe von _____ EUR

in steuerfreie Beiträge zu einer Direktversicherung mit Versicherungsbeginn zum 01.____. 20____
umgewandelt werden. Dazu werden die Bezüge um einen Umwandlungsbetrag niedriger vereinbart:

- monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

in Höhe von _____ EUR beginnend mit Wirkung zum 01.____.20____

Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von ____ % der umgewandelten Bezüge. Dies entspricht einem anfänglichen Betrag gemäß Zahlweise in Höhe von _____ EUR. Der Arbeitgeberzuschuss wird auf die gesetzliche Verpflichtung im Sinne von §§ 1a Abs. 1a, 26a BetrAVG angerechnet.

Der Arbeitgeberzuschuss wird nur gezahlt, soweit der Arbeitgeber aufgrund der Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung einspart. Der als Prozentsatz von den umgewandelten Bezügen zu berechnende Arbeitgeberzuschuss ist begrenzt auf eine Entgeltumwandlung in Höhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West). Entfällt die Sozialabgabensparnis ganz oder teilweise, erhöht sich bei unverändertem Gesamtbeitrag die Entgeltumwandlung um den entfallenen Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitgeber informiert Arbeitnehmer und Versorgungsträger über die Änderung.

- Der zuvor genannte Arbeitgeberzuschuss wird auch dann gezahlt, soweit der Arbeitgeber aufgrund der Entgeltumwandlung keine Beiträge zur Sozialversicherung einspart.
- Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber unabhängig von etwaigen Sozialabgabensparnissen einen festen Arbeitgeberbeitrag gemäß der vereinbarten Zahlweise in Höhe von _____ EUR. Für diesen Arbeitgeberbeitrag gilt sofortige Unverfallbarkeit als vereinbart.

Daraus ergibt sich ein Gesamtbeitrag in Höhe von _____ EUR.¹

- Dynamisierung:** Der Beitrag erhöht sich jährlich im gleichen Verhältnis wie die Steigerung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West). Die Erhöhung wirkt zum Fälligkeitstermin des ersten Beitrags nach Inkrafttreten der Steigerung dieser BBG.

¹ Nach § 3 Nr. 63 EStG sind Beiträge zu einer Direktversicherung aus dem ersten Dienstverhältnis in Höhe von bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung einkommensteuerfrei. Der steuerfreie Dotierungsrahmen reduziert sich um pauschal nach § 40b EStG a.F. versteuerte Beiträge.

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den laufenden Gesamtbeitrag entsprechend der jeweiligen Fälligkeit zu einer vom Arbeitgeber abzuschließenden Direktversicherung bei der Gothaer Lebensversicherung AG im Rahmen der Steuerbefreiung gemäß § 3 Nr. 63 EStG zu zahlen. Die Versicherungsbeiträge zur Direktversicherung werden in der vereinbarten Höhe solange und insoweit entrichtet, als der Arbeitgeber zur Zahlung der Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist und soweit nicht Änderungen eintreten oder vereinbart werden.
2. Für das Versorgungs- bzw. Versicherungsverhältnis gilt der Versicherungsvertrag einschließlich der zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen und Tarifbestimmungen der Gothaer Lebensversicherung AG. Einzelheiten hierüber enthält der Versicherungsschein. Sämtliche Ansprüche aus diesem Nachtrag ergeben sich allein anhand der vom Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringenden Versicherungsleistung. Für das Versorgungsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen der beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).
3. Gehaltsabhängige Maßnahmen, z. B. prozentuale Gehaltserhöhungen, werden so vorgenommen, als wäre die Entgeltumwandlung nicht vereinbart worden. Sonstige Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung bleiben unberührt.
4. Die Ansprüche auf die Versicherungsleistung im Erlebensfall (einschließlich der Überschussanteile) stehen dem Arbeitnehmer zu; zu diesem Zweck erhält er auf die Erlebensfalleistung ein unwiderrufliches Bezugsrecht. Die Leistungen im Todesfall stehen unmittelbar den Hinterbliebenen des Arbeitnehmers zu; dabei gilt der Hinterbliebenenbegriff aus den für das Versorgungs- bzw. Versicherungsverhältnis geltenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Gothaer Lebensversicherung AG. Abtretungen, Beleihungen und Verpfändungen durch die Parteien dieses Vertrages sind ausgeschlossen.
5. Der Arbeitnehmer erklärt sein Einverständnis für den Abschluss einer Versicherung auf sein Leben bei der Gothaer Lebensversicherung AG.
6. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass bei Umwandlung von sozialversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG für einen Betrag von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Soweit Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, können künftige Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z. B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld) entsprechend gemindert ausfallen.
7. Der Arbeitnehmer wird hiermit darüber informiert, dass die Entgeltumwandlung zu einer Unterschreitung der Beitragsbemessungsgrenzen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung führen kann, dass ein etwaiger Anspruch auf Elterngeld durch die Entgeltumwandlung gemindert werden kann und dass, soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, eine Entgeltumwandlung hierfür nur vorgenommen werden kann, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.
8. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, bleiben ihm sämtliche Ansprüche aus der Versicherung erhalten (sofortige Unverfallbarkeit). Der Arbeitnehmer erhält in sinngemäßer Anwendung des versicherungsvertraglichen Verfahrens die Möglichkeit, den Vertrag nach seinem Ausscheiden privat fortzuführen. Zusätzlich ist der Arbeitgeber bereit, soweit die Verfügungssperren des § 2 Abs. 2 Satz 4-6 BetrAVG greifen, die Versicherungsnehmereigenschaft auf den Arbeitnehmer zu übertragen.

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels erteilt der Arbeitgeber bereits jetzt seine Zustimmung zur Übertragung der Zusage auf einen neuen Arbeitgeber.

9. Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. Elternzeit, Wehrdienst, längere Krankheit, unbezahlter Urlaub u. a.), ruht die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber entrichtet für diesen Zeitraum keine Beiträge mehr an die Gothaer Lebensversicherung AG. Dies gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss.

Der Versicherungsvertrag (Direktversicherung) wird in diesem Fall in eine prämienfreie Versicherung umgestellt. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass mit der Beitragsfreistellung Leistungseinbußen (z. B. von Berufsunfähigkeitsschutz) verbunden sind. Auch kann die Wiederaufnahme von Beitragszahlungen eine erneute Gesundheitsprüfung im Falle von vereinbartem Berufsunfähigkeitsschutz erfordern. Dann zu zahlende Beiträge können anderen Rechnungsgrundlagen unterliegen. Zur Vermeidung von Nachteilen und Leistungseinbußen kann der Arbeitnehmer Beiträge aus eigenen Mitteln zahlen. Die Weiterzahlung der Beiträge aus eigenen Mitteln des Arbeitnehmers ist dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

10. Möchte der Arbeitnehmer aufgrund des § 6 BetrAVG die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch nehmen (flexible Altersgrenze), so richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach den für das Versorgungs- bzw. Versicherungsverhältnis geltenden Bestimmungen der Gothaer Lebensversicherung AG.
11. Bei einer vorzeitigen Beendigung oder Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages ist zu beachten, dass angemessene Stornokosten anfallen und es daher zu wirtschaftlichen Nachteilen kommen kann. Somit können bei einer vorzeitigen Beitragsfreistellung oder einem Rückkauf – sofern möglich – keine oder nur geringe Vertragswerte zur Verfügung stehen. Es ist daher bei Arbeitgeberwechsel eine Weiterführung des Versicherungsvertrages durch den neuen Arbeitgeber oder – soweit möglich – auf privater Ebene zu empfehlen.
- 12 § 229 Abs. 1 S.1 Nr.5 SGB V sieht grundsätzlich vor, dass Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) als Versorgungsbezüge und somit in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als beitragspflichtige Einnahmen gelten. § 226 Abs.2 Satz 2 SGB V sieht für diese monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen eine Bagatellgrenze bzw. einen Freibetrag für die Verbeitragung in der gesetzlichen Krankenversicherung vor. Von den monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen ist ein Betrag in Höhe von einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV abzuziehen. Bei einmaligen Kapitalleistungen gilt gemäß § 229 Abs.1 S.3 SGB V ein Hundertzwanzigstel der Leistung als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge, längstens jedoch für 120 Monate (Verteilung der Kapitalleistung bei der Verbeitragung auf 10 Jahre). Die Bagatellgrenze bzw. der Freibetrag gilt nicht für freiwillig oder nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V Versicherte.

Bei der gesetzlichen Pflegeversicherung gilt für die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen eine Freigrenze in Höhe des GKV Freibetrages.

Wurde die Versorgung privat mit eigenen Beiträgen fortgeführt und die Versicherungsnehmereigenschaft auf die versicherte Person (den Arbeitnehmer) übertragen, sind die aus der privaten Fortführung resultierenden Leistungen bei der späteren Verbeitragung heraus zu rechnen.

Sofern Beitragspflicht besteht, zahlt der Versorgungsberechtigte alleine den allgemeinen Beitragssatz in der GKV und gesetzlichen Pflegeversicherung auf seine Versorgungsbezüge. Liegen mehrere beitragspflichtigen Einnahmen vor, muss in Summe max. der Höchstbeitrag (Beitragsbemessungsgrenze multipliziert mit dem Beitragssatz) gezahlt werden.

13. Sollten sich die Verhältnisse insbesondere rechtlicher oder steuerlicher Art ändern, die für diese Entgeltumwandlung maßgebend sind, so haben die Parteien dieses Vertrages das Recht, diese Vereinbarungen für die Zukunft anzupassen.
14. Nach Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist Verantwortlicher für die Datenverarbeitung die Gothaer Lebensversicherung AG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln, E-Mail: info@gothaer.de. Alle weiteren Informationen nach Art. 13 DSGVO enthält das Datenschutz-Informationsblatt, insbesondere Angaben für Kontaktmöglichkeiten zum Datenschutzbeauftragten, zum Zweck und zur Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung, zu den Betroffenenrechten und zu eventuell eingesetzten automatisierten Einzelfallentscheidungen. Das Datenschutz-Informationsblatt in der jeweils aktuellen Fassung befindet sich unter: www.gothaer.de/datenschutz

Ort / Datum

Stempel / Unterschrift Arbeitgeber

Ort / Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Beiblatt

Ausfüllhilfe und rechtliche Hinweise zum Standardnachtrag zum Arbeitsvertrag im Rahmen einer Arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusage

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG – Beitragsorientierte Leistungszusage

1. Der Nachtrag zum Arbeitsvertrag regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Er verbleibt im Unternehmen (Arbeitgeber) und beim Arbeitnehmer. Eine Kopie sollte idealerweise mit dem Antrag eingereicht werden.
2. Bitte ergänzen Sie den Standardnachtrag mit den arbeitgeber- und arbeitnehmerbezogenen Daten sowie den versicherungsrelevanten Angaben wie Beitragshöhen, Zahlweise etc. an den dafür vorgesehenen Stellen.
3. Bitte beachten Sie, dass es sich bei dem vorliegenden Dokument um einen unverbindlichen Standardnachtrag handelt, der weder Rechts- noch Steuerberatung ersetzt. Für die aus einer ungeprüften Verwendung dieses Dokuments ohne eine entsprechende Beratung entstehenden Mängel und damit verbundenen Schäden übernimmt die Gothaer Lebensversicherung AG keine Haftung.
4. Andere Gestaltungen sind möglich. Sollten Sie einen individuellen Nachtrag wünschen, ist eine Beratung durch einen autorisierten Rechtsberater zu empfehlen. Gerne steht die GBG Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH dafür zur Verfügung.
5. Der prozentuale Arbeitgeberzuschuss bezieht sich auf den Entgeltumwandlungsbetrag und deckt die gesetzliche Mindestanforderung nach §§ 1a, 26a BetrAVG ab. Diese fordert für Neuzusagen ab 2019 und für bestehende Zusagen ab 2022 einen Arbeitgeberzuschuss von 15 %, resultierend aus Sozialversicherungsersparnissen des Arbeitgebers. Höhere Zuschüsse sind selbstverständlich möglich und bereits heute oft anzutreffen.
6. Die Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses und/oder festen Arbeitgeberbeitrages unabhängig von etwaigen Sozialabgabenersparnissen stellt Besserverdiener und Führungskräfte oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen den übrigen Arbeitnehmern gleich, auch wenn für diese keine Sozialversicherungsersparnis anfällt.
7. Wir empfehlen die Dynamisierung analog der Steigerung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West), da diese einen Inflationsausgleich darstellt.
8. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers (Punkt 8) kann der Vertrag privat oder durch einen neuen Arbeitgeber fortgeführt werden bzw. das Vertragsguthaben (Vertragswert) übertragen werden. Bitte beachten Sie die jeweils geltenden Fristen durch das BetrAVG.
9. Gerne informieren wir Sie und Ihren Arbeitnehmer über die Möglichkeiten, wie in entgeltlosen Beschäftigungszeiten (Punkt 9) der Versicherungsschutz aufrechterhalten werden kann.
10. Sollten Sie weitere Informationen wünschen, stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Beispiele zur Ausföhlhilfe (Nachtrag zum Arbeitsvertrag)

Beispiel 1:

„Auf Wunsch des Arbeitnehmers sollen seine (laufenden Bezüge, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen in steuerfreie Beiträge zu einer Direktversicherung umgewandelt werden“.

Hier ist der jeweilige Bruttoumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers einzutragen. In der nachfolgenden Zeile ist der Gesamtumwandlungsbetrag einzutragen (z. B. 100 EUR aus laufenden Bezügen + 40 EUR vermögenswirksame Leistung = 140 EUR Gesamtumwandlungsbetrag).

Der Gesamtbeitrag ergibt sich dann aus dem Gesamtumwandlungsbetrag und etwaigen ArbG-Zuschüssen/Arbeitgeberbeitrag (z. B. 140 EUR Entgeltumwandlungsbetrag + 15% ArbG-Zuschuss (21 EUR) =161 EUR Gesamtbeitrag).

Der Arbeitgeberzuschuss sollte mindestens immer in % angegeben werden, um die Anrechnungsfähigkeit nach Betriebsrentenstärkungsgesetz zu gewährleisten. Nach Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist ab 01.01.2019 ein Arbeitgeberzuschuss von zusätzlich 15 % zu gewähren, sofern der Arbeitgeber aus einer Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Ab 01.01.2022 ist dieser Zuschuss auch für bereits bestehende Verträge durch den Arbeitgeber zu gewähren.

Beispiel 2:

„Der zuvor genannte Arbeitgeberzuschuss wird auch dann gezahlt, sofern der Arbeitgeber aufgrund der Entgeltumwandlung keine Beiträge zur Sozialversicherung einspart.“

Sofern ein Arbeitgeberzuschuss eingetragen wird und es sich um Mitarbeiter handelt, die ein Einkommen oberhalb der BBG GRV haben, kann der ArbG (z. B. aus personalpolitischen Gründen) freiwillig entscheiden, ob er diesem Personenkreis ebenfalls einen Zuschuss gewährt, obwohl der ArbG keine Sozialversicherungsersparnis aus dem Aufwand hat.

Beispiel 3:

„Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber unabhängig von etwaigen Sozialversicherungsersparnissen einen festen Arbeitgeberbeitrag gemäß der vereinbarten Zahlweise in Höhe von _____ EUR. Für diesen Arbeitgeberbeitrag gilt sofortige Unverfallbarkeit als vereinbart.“

In der Praxis kommt es vor, dass Arbeitgeber zusätzlich zu einem zu gewährenden ArbG-Zuschuss noch freiwillig einen echten Arbeitgeberbeitrag in Höhe von x EUR gewähren wollen (z. B. für besondere Personengruppen, in Abhängigkeit von einer Betriebszugehörigkeit usw.). Sofern er für diesen echten Arbeitgeberbeitrag eine sofortige Unverfallbarkeit gewähren möchte, kann dies in dem Standardnachtrag mit geregelt werden. Möchte der Arbeitgeber in Bezug auf den echten Arbeitgeberbeitrag eine gesetzliche Unverfallbarkeit vereinbaren, bedarf es in diesem Falle einer eigenständigen Regelung in Form einer Versicherungszusage.