V e r e i n b a r u n g

über die Umwandlung von Entgelt in Versicherungsschutz im Rahmen von § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung)

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 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 zur nachfolgenden Direktversicherung im Sinne des § 1 b Abs. 2 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.

Hierfür wird die bestehende Versicherung _____[1] vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer übernommen und als Direktversicherung fortgeführt.

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. 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[2]. Der Gesamtbeitrag beträgt demnach _____ EUR[2]. 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[3] 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.

---

[1] Bitte Angabe der Versicherungsnummer
[2] Die Zahlungsweise richtet sich nach der Zahlungsweise der vereinbarten Entgeltumwandlung.
[3] siehe ausgeübter Verzicht unter Ziffer 1 Satz 1

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[3] 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.

Die Beiträge zur Direktversicherung sind Arbeitslohn und unterliegen der Lohnsteuer. Die Lohnsteuer kann im Rahmen des § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) pauschal erhoben werden. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag sowie ggf. Kirchensteuer.

☐ Die auf den Versicherungsbeitrag entfallenden Abgaben trägt der Arbeitgeber.

☐ Die auf den Versicherungsbeitrag entfallenden Abgaben werden vom Nettogehalt des Mitarbeiters einbehalten.

Beiträge und Zuwendungen nach § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung), die aus einer Umwandlung aus Sonderentgelt stammen, sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dagegen sind Beiträge und Zuwendungen nach § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung), die nicht aus der Umwandlung von Sonderentgelt stammen, dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

2. Bei Gehaltserhöhungen sowie bei der Bemessung der gehaltsabhängigen Leistungen, wie Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschlägen etc., bleiben die Gesamtbezüge einschließlich der Direktversicherungsbeiträge und einschließlich der nach § 40 b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) auf den Versicherungsbeitrag entfallenden Abgaben, soweit sie wirtschaftlich vom Mitarbeiter getragen werden, 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.

4. Die Versicherungsbeiträge wird der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer 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.

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 Übertragung der Versicherung unverzüglich zuleiten wird.

5. Die Beleihung, Abtretung oder Verpfändung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen.

6. Den Anspruch auf die Versicherungsleistungen (Versicherungssumme und Überschussbeteiligung) wird der Arbeitgeber sowohl für den Todes- als auch für den Erlebensfall unwiderruflich dem Mitarbeiter zuwenden, und zwar im Todesfall mit der Maßgabe, dass die Versicherungsleistung in nachstehender Rangfolge zu zahlen ist[4]:

a) an den mit dem Mitarbeiter im Zeitpunkt seines Todes in gültiger Ehe / eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden Ehegatten / Lebenspartner,
b) an die ehelichen und die ihnen gleichgestellten Kinder zu gleichen Teilen,
c) an die Eltern,
d) an die Erben.

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 59. Lebensjahr vollendet, insoweit ausgeschlossen ist, als die Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet worden sind.

Eine Abtretung des unwiderruflichen Bezugsrechts oder eine Beleihung des Versicherungsanspruches 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. Er hat dann das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen.

Die Ansprüche des ausgeschiedenen Mitarbeiters sind gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG auf die Leistungen begrenzt, die aufgrund der vereinbarten Beitragszahlung aus dem Versicherungsvertrag fällig werden. Der Arbeitgeber wird dann innerhalb von drei Monaten etwaige Beitragsrückstände ausgleichen. Nach § 2 Abs. 2 Sätze 4-6 des BetrAVG darf der ausgeschiedene Mitarbeiter weder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages den Rückkaufswert 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[5] im Zeitpunkt der Übertragung zur Verfügung gestellt.

10. Die Leistungen aus der Direktversicherung 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.

Ferner sind bei nach dem 31.12.2004 abgeschlossenen Kapital-Lebensversicherungen die auf die Versicherungsleistungen entfallenden Erträge nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu versteuern.

11. 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. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen.

12. Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt, dass die Übertragung des Versicherungsvertrages zustande kommt.

---

[4] Falls nicht der Mitarbeiter einen anderen Bezugsberechtigten bezeichnet.
[5] Bitte beachten Sie auch die Hinweise zu Ziffer 16. Diese gelten sinngemäß auch für das gebildete Kapital.

13. 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.

14. Eine zwischen den Vertragsparteien eventuell bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

15. Dieser Vertrag ist für Betriebsvereinbarungen offen.

16. Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus den versicherten Leistungen der der Versorgungszusage zugrunde liegenden Kapital-Lebensversicherung 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 im Rahmen der Direktversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltete Versorgungszusage.

Der der Versicherung 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 u. Unterschrift des Arbeitgebers
Ort, Datum	Unterschrift des Mitarbeiters